

Reporte de Diagnóstico Región Interamérica

Noviembre de 2024

Antecedentes

Este documento es el resultado de la compilación y análisis de la información y datos recolectados durante los años 2023 y 2024 en la región Interamericana. Contiene información interna y externa relevante para el análisis y la toma de decisiones sobre el futuro del Movimiento Scout en la Región Interamericana.

Este diagnóstico es parte integral del proceso de planificación estrategia del Movimiento Scout y tiene como punto de partida la Estrategia para el Movimiento Scout aprobada en la XX Conferencia Scout Mundial en el Cairo, Egipto en el pasado mes de agosto de 2024. Como parte del proceso, la priorización de las estrategias y la selección de objetivos propios para cada región debe realizarse con base en las necesidades propias de las infancias y juventudes locales y de las necesidades identificadas en cada una de las OSN que hacen parte de la Región Interamericana.

En esta ocasión se ha recolectado la información de las siguientes fuentes:

- Para el análisis externo, se identificaron algunos informes y estudios importantes realizados por instituciones intergubernamentales, gubernamentales y privadas y de investigación académica.
- Para el análisis interno, se recopiló la información obtenida de:
 - o Las Consultas Juveniles realizadas en la región durante los años 2023 y 2024,
 - o Las mediciones de calidad completadas por las OSN de la región durante los años 2023 y 2024 a través de las herramientas de autoevaluación en las áreas de Programa de Jóvenes, Participación Juvenil, Comunicaciones, Desarrollo Institucional y Adultos en el Movimiento Scout
 - o Las autoevaluaciones de GSAT en su versión 3.0 realizadas por las OSN de la región en los años 2023 y 2024.
 - o Avance actual del Plan Regional 2022-2025

La información se presenta clasificada por las siete prioridades estratégicas de la Estrategia para el Movimiento Scout: Cuatro prioridades para el Movimiento y tres para la organización. Esta clasificación permitirá un análisis enfocado hacia la identificación de los temas que son comunes para todas las OSN de la Región y hacia la identificación de los objetivos a desarrollar durante el próximo trienio



Detalle de las fuentes de información

Consultas Juveniles

Son un ejercicio participativo que permite a jóvenes de las OSN de la región Interamericana entre los 7 y 29 años expresar sus opiniones sobre el impacto del Movimiento Scout en sus vidas. Se realizan con cuestionarios diseñados para cada rango de edad, de manera que las preguntas y su planteamiento se adaptan al nivel de desarrollo de las personas participantes. Para los rangos de edad de 7 a 10 y de 11 a 14 años, la promoción de las consultas se realiza a través de los canales de comunicación de las OSN. Y las consultas dirigidas a jóvenes de más de 15 años se promocionaron por canales de comunicación regionales y de las OSN.

En las consultas del 2023 participaron 3,910 jóvenes de 28 países y en las del 2024 1,960 de 30 países. Para este diagnóstico se tomaron las respuestas más relevantes relacionadas con las prioridades estratégicas.

Mediciones de Calidad

Como parte del proceso de evaluación y monitoreo del avance del Plan Regional, desde el año 2018 se ha realizado anualmente el ejercicio de medición de calidad con las OSN de la región Interamericana, el cual consiste en la aplicación de las cinco herramientas de autoevaluación existentes en las áreas de Programa de Jóvenes, Participación Juvenil, Comunicaciones, Adultos en el Movimiento Scout y Desarrollo Institucional.

Para este diagnóstico se tomaron las respuestas de las OSN en los años 2023 y 2024 en las cinco herramientas así:

- Programa de Jóvenes 23 OSN
- Participación Juvenil 15 OSN
- Comunicaciones 21 OSN
- Adultos en el Movimiento Scout 17 OSN
- Desarrollo Institucional 22 OSN

El total de criterios evaluados en las cinco herramientas es de 168 y están directamente asociados con el estándar de GSAT 3.0.

Para su análisis, los criterios se clasificaron en las siete prioridades de la Estrategia para el Movimiento Scout.



GSAT 3.0

Con el fin de enriquecer el diagnóstico, se promovió durante el 2024 la campaña invitando a las OSN de la región a participar del proceso completando su autoevaluación de GSAT en su versión 3.0. Esta evaluación mide 105 criterios clasificados en 10 dimensiones que contienen el estándar óptimo para la gobernanza y gestión de una Organización Scout Nacional.

Para este diagnóstico se obtuvieron las respuestas de 22 OSN de la región, lo que equivale al 62% de respuesta.

De la misma manera, para su análisis los criterios se asociaron y clasificaron a las siete prioridades de la Estrategia para el Movimiento Scout.

Plan Regional 2022-2025

Teniendo en cuenta que el Plan Regional actual (2022-2025) se encuentra en su segundo año de implementación, se tomaron como referencia algunos datos que corroboran o complementan los datos obtenidos con las herramientas anteriormente mencionadas. Estos datos reflejan el avance actual, medido a partir de la información proporcionada por las OSN de la región en los dos últimos años y que se ve reflejado en los KPIs del plan.

Los datos presentados en este documento de trabajo, serán analizados durante las sesiones de la IX Cumbre Scout Interamericana, Colombia 2024 por las personas participantes, representantes de las Organizaciones Scout Nacionales de la Región Interamérica. Tiene como fin servir de base para la discusión, reflexión y análisis sobre las realidades de los países, los intereses de las infancias y las juventudes y la visión de futuro del Movimiento Scout como un actor importante en el desarrollo de habilidades para la vida.





Resultados



Innovar en Educación

El Movimiento Scout inspirará a los niños y jóvenes y responderá a sus necesidades e intereses al proporcionar experiencias de aprendizaje basadas en competencias e innovar continuamente nuestros programas educativos. Implementaremos estos programas fortaleciendo el uso del Método Scout a través de soluciones digitales y del mundo real, abrazando la diversidad del Movimiento Scout y garantizando que el Movimiento Scout sea accesible, divertido, gratificante y atractivo

Panorama Externo

Según el reciente Reporte de UNICEF [El Estado Mundial de la Infancia 2024](#) se identifican tres mega tendencias que marcarán el futuro de la infancia: la transición demográfica, las crisis climáticas y medioambientales y las tecnologías de Vanguardia.

Los posibles escenarios analizados por UNICEF y el Centro Wittgenstein para la demografía y el capital humano mundial ofrecen información sobre la forma en que la confluencia de estas mega tendencias con otros factores determinará cómo será la infancia en 2050.

Las conclusiones del análisis de los escenarios abordan siete campos: **supervivencia infantil y esperanza de vida, riesgos climáticos y medioambientales, condiciones socioeconómicas, educación, igualdad de género, exposición a los conflictos y urbanización.**

Varios de estos elementos también fueron los seleccionados para el [análisis](#) realizado como parte de la formulación de la Estrategia para el Movimiento Scout por ser los más recurrentes y, según la muestra de instituciones analizadas, los más influyentes. Estos fueron: **Impacto climático y escasez de recursos, demografía y cambios sociales, tecnología ubicua, economía, desigualdad y cambios laborales, rápida urbanización, política interconectada y nuevas formas de gobernanza.**

Uno de estos elementos, estudiado específicamente en el contexto Scout ha sido el de la introducción de la tecnología en el programa de Jóvenes con la investigación [Educación No Formal Virtualizada](#) El caso de los grupos scout de Chile. Última década, 31(61), 214-245. Castillo Riquelme, Víctor, Bórquez Hipp, Patricio, Paduro Quelin, Fabiola, Aburto Castillo, Luis, & Ulloa Martínez, Jorge. (2023).

En esta investigación se explora y describe la experiencia de los grupos scout de Chile en el desarrollo de su quehacer formativo por medio de la adecuación de sus actividades a la modalidad de educación telemática en donde se abordaron tres ejes temáticos: estrategias de activación; deserción de miembros, y efectividad de la modalidad telemática. Los resultados indican que los grupos scout tuvieron que adaptar sus estrategias para mantener activa su comunidad, debiendo articular didácticamente los contenidos con las nuevas tecnologías digitales disponibles, alcanzando niveles aceptables de efectividad.



Hallazgos

- Se evidencia que en la mayoría de las OSN el programa educativo se adapta a las necesidades actuales de los jóvenes, promoviendo **competencias clave** como liderazgo y ciudadanía activa.
- Se observa una fuerte alineación con los **Fundamentos del Movimiento Scout** (propósito, principios y método) en todas las secciones de edad.
- Las zonas rurales enfrentan dificultades significativas en el acceso a **recursos tecnológicos y materiales educativos**.
- Solo el 13% de las OSN han implementado sistemas regulares para **evaluar la satisfacción de los jóvenes**, lo que dificulta monitorear el impacto del programa en términos de resultados concretos.
- El 52% de las OSN **involucra a los jóvenes** en la revisión y el desarrollo del programa para jóvenes a través de procesos, métodos y canales de comunicación establecidos, garantizando que se atiendan sus necesidades e intereses.
- Solo el 57% de las OSN garantiza que sus políticas y directrices de Adultos en el Movimiento Scout promuevan el **empoderamiento y la participación de los jóvenes**.
- Aunque se observa un incremento en el uso de tecnologías, más del 60% de las OSN aún carecen de estrategias claras para integrar **herramientas digitales** en sus programas educativos.
- El 66.67% de las OSN garantiza que las políticas y directrices del Programa de Jóvenes hagan hincapié en el **empoderamiento y la participación de los jóvenes**.
- El 69.70% de las OSN incluye la **participación juvenil** como un componente central de su plan de formación para Adultos en el Movimiento Scout. Esta formación ofrece oportunidades de aprendizaje sobre conceptos como la asociación educativa entre adultos y jóvenes, el diálogo intergeneracional y el empoderamiento juvenil
- En el 77% de las OSN el programa de jóvenes ha sido considerado para **revisión** al menos una vez en los últimos cinco a diez años, teniendo en cuenta su relevancia y eficacia y de acuerdo con la Política Mundial de Programa de Jóvenes.

Consultas Juveniles:

Niños y niñas entre 7 y 15 años, expresan tener alto interés en tener conocimiento **sobre el cuidado de la naturaleza** y el **reconocer a Dios en la naturaleza y los demás**, como el segundo tema más popular. Así mismo, un 60% de este mismo grupo considera que lo que más han aprendido en el Movimiento Scout, es **cuidar la naturaleza, los animales, sus mascotas y el planeta**.

Otras áreas de aprendizaje clave, incluyen el **reconocimiento de Dios en la naturaleza y en los demás** (44.92%), el **cuidado de la salud y mantenerse a salvo del peligro** (45.72%).

Por otro lado, jóvenes entre 11 y 21 años indicaron como el aprendizaje más importante el **valor de la colaboración y el trabajo en equipo**, seguido por **conocimiento y cuidado de la naturaleza** y la habilidad en la toma de **decisiones**.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Innovar en la Educación** muestran que ésta se destaca como la de mejor desempeño con un 69.39% sobre las demás prioridades, reflejando avances significativos en la **implementación de programas educativos innovadores**. Los puntajes más altos se encuentran en la **creación de materiales educativos** alineados con las necesidades actuales de las juventudes.

Se identifican oportunidades para fortalecer la diversidad en los métodos de entrega del programa y ampliar el alcance en áreas rurales y comunidades marginadas, donde el acceso a materiales educativos y tecnologías sigue siendo limitado.

Plan Regional 2022-2025:

Al 2024, 4 OSN (12%) reportan utilizar **sistemas tecnológicos** que contribuyen a facilitar la entrega del programa de jóvenes.

Al 2024 13 OSN (37%) reportan que poseen un **Proyecto Educativo actualizado** que responde a los intereses de las juventudes y de sus comunidades.



Fortalecer la Diversidad y la Inclusión

La membresía del Movimiento Scout reflejará la diversidad de las sociedades a las que sirve y liderará el camino para aumentar y ampliar su alcance en nuevas comunidades. Eliminaremos activamente las barreras, Re imaginaremos el programa Scout, aumentaremos nuestro alcance, involucraremos a más voluntarios diversos y reestructuraremos nuestras organizaciones para brindar a cada joven la oportunidad de unirse al Movimiento Scout.

Panorama Externo

Según el informe de la OIJ, CAF, PNUD “[Desafío Inclusión y Juventud en LAC](#)”. Serie Desafíos, Cuadernillo 1. 2023, se concluye que, “a pesar de los avances de las últimas décadas, América Latina y el Caribe presentan los mayores **niveles de desigualdad** del mundo, y muchas personas jóvenes son excluidas del progreso y dejadas atrás de manera sistemática. Las posibilidades que tienen de ejercer sus derechos y acceder a una educación y una salud de calidad y a un empleo digno aún dependen, en buena medida, del lugar en el que viven, del ingreso familiar, o bien de su raza, origen étnico, discapacidad o género, entre otros factores.”

Este informe plantea la necesidad de una **mirada integral e interrelacionada de los ámbitos de la educación, el empleo y la salud** para el desarrollo pleno y efectivo de las juventudes en la región. La falta de oportunidades en cada uno de estos ámbitos repercute en los demás y tiene consecuencias duraderas que afectan las capacidades de las personas jóvenes para tener una vida sana y próspera. Al contrario, **invertir en las juventudes es clave para lograr un desarrollo sostenible y equitativo**, ya que genera un triple beneficio: para adolescentes y jóvenes en el presente, para ellos mismos cuando sean personas adultas y para la siguiente generación de niñas y niños (UNFPA, 2019).

Como recomendaciones, este informe plantea algunas estrategias a desarrollar en los ODS 4, 6 y 3.



Hallazgos

- Solo el 27% de las OSN crea y aprovisiona recursos para llevar el Movimiento Scout a **zonas de bajos recursos y a población en condición de vulnerabilidad** (incluidos refugiados).
- 6 de 23 OSN (26%) tienen un Programa de Jóvenes que está diseñado con la flexibilidad necesaria para ofrecer oportunidades de aprendizaje significativas para todos los jóvenes, incluidas todas las culturas, etnias, clases sociales, géneros, habilidades, circunstancias y áreas geográficas. **La flexibilidad del programa de jóvenes** es una base sólida para asegurar que más jóvenes encuentren inclusión dentro del Movimiento Scout.
- El 38.91% de los jóvenes entre 11 y 15 años participantes en las consultas juveniles, se sienten altamente inspirados por el Movimiento Scout para **aceptar a las personas sin importar sus diferencias**.
- En jóvenes entre 22 y 29 años, se observa que los valores del Movimiento Scout tienen un impacto directo en el desarrollo de habilidades clave que se consideran esenciales para la vida adulta. La mayoría de las respuestas (47.94%) destaca el aprendizaje de **"Conformar equipos y grupos de personas"** como el aprendizaje más importante que el Movimiento Scout ofrece a las juventudes.
- Aunque más del 60% de las OSN tiene una **Política de Diversidad e Inclusión**, su nivel de implementación no supera el 30%.

Plan Regional 2022-2025:

Al 2024, 6 OSN (17%) reportan haber establecido **alianzas estratégicas** con al menos una organización que enfoque su trabajo en D&I.

Al 2024, 14 OSN (40%) reportan realizar al menos una acción relacionada con la **diversidad e inclusión**.

Consultas Juveniles:

Consultamos a jóvenes entre 15 y 29 años *"¿Que te gustaría que el Movimiento Scout te ofreciera para contribuir a tu desarrollo personal?"*, a lo que respondieron:

- **Espacios inclusivos y sin juicios:** Varias respuestas mencionan la importancia de tener "espacios que no te hagan sentir menos" o donde "se pueda participar sin temor a ser juzgado". Esto refleja su preocupación por la **inclusión** y la **aceptación**.
- **Desarrollo personal y convivencia:** Muchas respuestas hacen referencia a la importancia de la **convivencia** dentro del Movimiento Scout, como "Mayor convivencia con los demás" y "Más momentos en donde tenga que salir de mi zona de confort". Los jóvenes valoran la interacción social y el aprendizaje a través de experiencias compartidas, lo que destaca el aspecto comunitario y el crecimiento personal en estos espacios.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Fortalecer la Diversidad e Inclusión** muestran un interés en la formulación de políticas con un especial énfasis en la equidad de género. No se evidencia un trabajo consistente en las OSN hacia la diversidad e inclusión como prioridad de las organizaciones; los resultados muestran que al menos 3 OSN tienen buenas prácticas en torno a la inclusión en temas de **migración y poblaciones vulnerables**.



Garantizar la protección y el bienestar

El Movimiento Scout garantizará que los jóvenes se sientan libres y seguros de ser ellos mismos al proporcionar un entorno seguro para la aventura donde los niños, jóvenes y adultos en el Movimiento Scout estén sanos, protegidos y apoyados para crecer.

Adoptaremos una mentalidad de tolerancia cero en todo el Movimiento Scout, para prevenir situaciones dañinas y trabajar para fortalecer las prácticas de protección y todas las formas de bienestar como elementos esenciales para lograr la misión del Movimiento Scout.

Panorama Externo

En este artículo se analiza el papel de organizaciones como la UNICEF, la UNESCO y otras, en la **protección de los derechos de los niños en todo el mundo**. Se destaca la prevalencia del abuso, el abandono y la explotación infantil, que afectan a más de mil millones de niños en todo el mundo, con graves consecuencias psicológicas y sociales. El reporte analiza los esfuerzos de los principales organismos para combatir la violencia y el trauma, y destaca la importancia de la colaboración entre los gobiernos, las comunidades y las ONG. A pesar de los importantes avances, persisten problemas como la pobreza, la falta de recursos y las normas sociales arraigadas, lo que exige un mayor compromiso mundial para poner fin a las violaciones de los derechos del niño para 2030. - Lwandiko, Mboza, UNICEF And Agencies Dedicated to Child Protection: [What Is Your Role?](#) (April 1, 2023).

La segunda edición de la guía “Acción acelerada mundial en favor de la salud de los adolescentes (AA-HA!) para apoyar la implementación en los países” es un esfuerzo colaborativo encabezado por la Organización Mundial de la Salud en colaboración con ONUSIDA, UNESCO, UNFPA, UNICEF, ONU MUJERES, el Programa Mundial de Alimentos y PMNCH. Basándose en la sólida base de la primera edición y en las voces de adolescentes y adultos jóvenes de todo el mundo, este producto multiinstitucional ha evolucionado para incorporar aprendizajes valiosos de los últimos seis años, incluidos los impactos de la pandemia de COVID-19. Como aspecto destacado del documento se presenta la necesidad expresada por las personas jóvenes de **priorizar la Salud mental** dado el reciente aumento de los problemas de salud mental entre los jóvenes. World Health Organization (WHO). (2023). [Global Accelerated Action for the Health of Adolescents \(AA-HA!\): Guidance to support country implementation \(Second Edition\)](#). Geneva: WHO



Hallazgos

- 31% de las OSN cuenta con un sistema para revisar los **antecedentes de los adultos** que interactúan con jóvenes.
- 31% de las OSN ha definido un **procedimiento para responder a situaciones críticas** en el terreno, incluidas las relacionadas con la seguridad, la salud, los accidentes, los actos delictivos y los desastres naturales.
- 36% de las OSN abordan **cuestiones de ética y cumplimiento** a través de programas de inducción, capacitación y actualización periódica para las personas voluntarias recién vinculadas (incluido el consejo nacional) que sean adecuados a su puesto.
- El 35% de las OSN cuenta con **procedimientos y protocolos** de atención a casos de A Salvo del Peligro.
- 8 de 23 OSN (35%) manifiesta que tiene un Programa de Jóvenes que incluye medidas y material educativo para desarrollar en los jóvenes las **competencias para mantenerse a salvo del peligro**.
- El 35% de las OSN ofrecen **capacitación en temas de bienestar y seguridad**, integrando conceptos como "A Salvo del Peligro" en sus esquemas de formación para adultos.
- Aunque más del 60% de las OSN tiene una Política de Diversidad e Inclusión, su nivel de **implementación** no supera el 30%.
- El 70% de las OSN han desarrollado **políticas de protección** claras y adaptadas a sus contextos específicos, destacando el compromiso con la seguridad.

Consultas Juveniles:

En la consulta realizada en el 2023 a niños y niñas entre 7 y 14 años sobre los temas que más les interesa destacan: **"Mi salud y cómo mantenerme sano"** y **"Cómo cuidarme y estar a salvo del peligro"** como los más populares seleccionados por el 90% de los encuestados.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Garantizar la Protección y el Bienestar** muestran que gran parte de la región manifiesta tener compromiso en garantizar espacios seguros para los jóvenes a través de la creación de políticas de A Salvo del Peligro. Algunos países reportan desafíos en la implementación efectiva de estas políticas, especialmente en el seguimiento y monitoreo continuo.

Los programas de capacitación en estas políticas han tenido buena acogida, en gran parte de la membresía de las OSN de la región.

Algunas OSN informan dificultades en la sostenibilidad de las políticas debido a la falta de recursos humanos o financieros.

Plan Regional 2022-2025:

Al 2024 el 18% de las OSN que ha recibido su reporte de retroalimentación, ha establecido un plan de acción a partir de los resultados para la implementación de A Salvo del Peligro.

Al 2024, 29 OSN (82%) ha completado su autoevaluación de A Salvo del Peligro.

Al 2024, 27 de las 29 OSN que han realizado su autoevaluación A Salvo del Peligro han recibido el reporte de retroalimentación del Panel Regional.



Valorar el Voluntariado

El Movimiento Scout reclutará, capacitará y conservará activamente un grupo creciente y más diverso de voluntarios comprometidos y motivados para apoyar la entrega de programas seguros y de calidad a través de experiencias divertidas, significativas y gratificantes.

Ofreceremos oportunidades más flexibles y accesibles, brindando experiencias de aprendizaje relevantes para que los voluntarios desarrollen sus competencias, para que sean utilizadas y reconocidas dentro y fuera del Movimiento Scout.

Panorama Externo

Según el [Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo 2022](#) publicado por ONU VOLUNTARIOS, la tasa de voluntariado a nivel mundial es del 15% es decir 862 millones de personas, por lo que el potencial de personas voluntarias a nivel global sigue siendo alto. En América latina y el Caribe la tasa está entre el 9% y el 10%.

Este informe presenta datos de interés como el que, “si bien las personas voluntarias gozan de más oportunidades para involucrarse en actividades que les resulten de interés, quienes pertenecen a grupos marginados siguen en situación de desventaja. En muchos países, por ejemplo, las tareas de cuidado de la familia y las responsabilidades domésticas limitan la participación de las mujeres y las niñas en las labores de voluntariado. Subsanan estas disparidades que afectan a las prácticas y las aspiraciones del voluntariado es un requisito indispensable para hacer frente a la exclusión y la desigualdad de género.”

Además, este informe insta a replantearse “los métodos empleados para involucrar a las personas voluntarias en calidad de asociados para el desarrollo, en el marco de los esfuerzos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ahora que algunos países han comenzado a construir un futuro mejor tras la pandemia, las autoridades y demás partes interesadas han de colaborar aún más estrechamente con las personas voluntarias, establecer contacto con ellos en calidad de asociados clave y abrir camino para que tengan la ocasión de contribuir a trazar soluciones cruciales en materia de desarrollo.”

En adición a este estudio, se consultó el Manual del Voluntario: Estrategias exitosas para reclutar, capacitar y utilizar voluntarios el cual describe los pasos clave, como la planificación, el reclutamiento, la capacitación, la gestión y la evaluación de los voluntarios, destacando la importancia de una comunicación eficaz, una capacitación personalizada y el reconocimiento para motivar y retener a los voluntarios. Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA). (2005). [Estrategias exitosas para reclutar, capacitar y utilizar voluntarios](#): una guía para proveedores de servicios comunitarios y religiosos. Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.



Hallazgos

- El 17% de las OSN cuenta con procedimientos para identificar y capacitar personas que puedan ocupar los **cargos o funciones claves de la organización en el futuro**.
- El 21% de las OSN incluye en su sistema de gestión de adultos, un enfoque en las **estrategias para la captación y retención de jóvenes**.
- Cerca del 26% de las OSN ha definido e implementado un **sistema de gestión del desempeño** para evaluar anualmente el desempeño de todas las personas adultas dando como resultado un plan de acción para su desarrollo.
- El 35% de las OSN ofrecen capacitación en temas de **bienestar y seguridad**, integrando conceptos como "A Salvo del Peligro" en sus esquemas de formación para adultos.
- El 35% de las OSN ha implementado un **sistema de formación flexible** que se adapta a cada rol y función teniendo en cuenta las necesidades de capacitación individuales y la experiencia previa de los adultos a través de rutas de aprendizaje para cada uno.
- El 40% de las OSN cuenta con un **sistema de gestión de adultos enfocado en competencias** definidas para cada cargo o función.
- El 76% de las OSN de la región tiene una **política nacional de Adultos en el Movimiento Scout** alineada con la Política Mundial y enfocada en competencias.

Plan Regional 2022-2025:

Al 2024, 2 OSN (5.7%) cuentan con **esquemas de voluntariado flexibles**.

Al 2024, 14 OSN (40%) cuentan con un **Modelo de Gestión de Adultos** que incluye elementos para el apoyo a la mejora del Programa de Jóvenes y el relevo generacional.

Consultas Juveniles:

Al consultar a jóvenes entre 22 y 29 años, sobre ¿Qué características consideras requieren poseer las personas adultas que trabajan con jóvenes en el Movimiento Scout?, un 87% de sus respuestas indica **"habilidades para escuchar y comprender a los jóvenes"**. Además, el 34% de los encuestados sugieren que la temática de **Diálogo Intergeneracional** se debería fortalecer en el Programa de Jóvenes y en la formación del recurso adulto.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Valorar el Voluntariado** evidencian una importante implementación de modelos de formación basados en competencias, pero no se evidencian sistemas formales y regulares para la evaluación y el desarrollo personal de adultos.

La mayoría de las OSN (65%) cuentan con sistemas establecidos para **reconocer a los voluntarios y profesionales**, lo que fortalece su motivación y compromiso.

La mayoría de las OSN (73%) ha implementado un marco de capacitación para preparar a sus Adultos para **entregar el Programa de Jóvenes**, aunque en solo el 45% se ha revisado y actualizado este marco en los últimos 5 años.



Una organización apta para su propósito

Buena Gobernanza y sostenibilidad financiera

Como organizaciones aptas para su propósito, defenderemos estructuras de gobernanza democráticas, transparentes, responsables, eficientes e innovadoras que reflejen la realidad, la unidad y la diversidad de nuestros miembros y un compromiso con el liderazgo juvenil. Seremos financieramente sostenibles, lo que permitirá al Movimiento Scout expandirse y servir a su creciente gama de comunidades locales en todo el mundo. Nuestras fuentes de ingresos serán éticas y diversificadas, basadas en una sólida gestión financiera y estrategias de movilización de recursos con socios y donantes.

Panorama Externo

Según el informe de la OIJ, CAF, PNUD [“Gobernabilidad y juventudes en América Latina y el caribe”](#). Serie Desafíos, Cuadernillo 2. 2023, se concluye que existen cuatro aspectos clave a tener en cuenta en la preparación de respuestas que sirvan para avanzar en la construcción de sociedades justas, inclusivas y pacíficas, base de una gobernabilidad efectiva que permita a las juventudes jugar su papel de agente estratégico conferido por la Agenda 2030: **El trabajo en juventud desde la gobernabilidad local, el fortalecimiento de la institucionalidad encargada de juventud, la inversión en juventud y el desarrollo de programas enfocados en resiliencia, equidad e inclusión.**

Así mismo, este informe plantea tres desafíos a partir de la base de que la gobernabilidad efectiva implica crear un entorno en el que sean abordados algunos de los desafíos que se presentan a las juventudes que les alejan del horizonte de desarrollo sostenible y accesible al que pueden aspirar (Foro de Juventudes, 2023). Estos desafíos son: **Lograr sociedades justas, lograr sociedades de participación inclusiva y lograr sociedades pacíficas.**

En el Reporte de UNESCO 2023: [Mejorar la participación de los jóvenes en la gobernanza urbana a través de los consejos municipales de jóvenes](#); se evidencia que la creación de espacios legítimos como los consejos municipales de jóvenes es una forma concreta de apoyar la inclusión de los jóvenes en la gobernanza urbana y mejorar la participación de los jóvenes en la esfera pública, que va más allá del simbolismo.



Hallazgos

- En el estudio realizado en el 2024, 5 OSN (14%) reportan tener más del 30% de participación de personas menores de 30 años en Órganos de gobernanza y equipos ejecutivos.
- El 17% de las OSN incluye a jóvenes menores de 30 años en el desarrollo, revisión e implementación de la formación para adultos.
- Cerca del 20% de las OSN asegura que al menos el 30% de participantes con derecho a voto de los consejos distritales y asambleas nacionales son jóvenes menores de 30 años.
- El 20% de las OSN ha definido e implementado un marco de sostenibilidad que incluye directrices para la sostenibilidad ambiental.
- En promedio, el 35% en los 11 eventos regionales realizados durante el 2023, han sido menores de 30 años.
- El 35% de las OSN identifican y evalúan sus riesgos de gestión (financieros, de conflicto de intereses, operativos, de financiación, de planificación de la sucesión, de reputación, de protección y de sostenibilidad).
- El 35% de las OSN tiene una metodología establecida para la formulación y Desarrollo de su Plan Estratégico nacional.
- El 36% de las OSN ha definido e implementado una política o estrategia de generación de recursos que contempla diferentes fuentes de ingresos sostenibles.
- En el 66% de las OSN existe independencia entre el consejo nacional, que se encarga de la gobernanza y la dirección estratégica de la OSN y el equipo de gestión, que dirige las operaciones de la OSN.
- El 93% de las OSN tiene una estructura definida con personas designadas como responsables para las áreas clave operativas de la organización.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Una organización apta para su propósito** reflejan un desempeño sólido con un promedio de 66.42%, respaldado por avances en la formalización de marcos legales y el cumplimiento de requisitos institucionales. Sin embargo, algunas OSN deben actualizar sus normativas para fortalecer su alineación con los objetivos globales.

Varias OSN han implementado planes de diversificación de ingresos para garantizar la autosuficiencia y Más del 70% de las OSN cuentan con estructuras que reflejan los objetivos estratégicos globales.

El 75% de las OSN han logrado establecer marcos legales sólidos, consolidando su legitimidad institucional.

Plan Regional 2022-2025:

Al 2024, 3 OSN (8%) formulan planes de mejora con base en el análisis de sus modelos financieros.

Al 2024, 19 OSN (54%) reportan un crecimiento en su membresía en al menos un 4% en todo el periodo.

Al 2024, 23 OSN (65%) desarrollan e implementan una estrategia de crecimiento.



Una organización adaptable

Medición de impacto y transformación digital

Como organizaciones adaptables, responderemos a las necesidades e intereses de los jóvenes y las comunidades a las que servimos. Fomentaremos la innovación y aceleraremos la transformación digital en todos los niveles de nuestra organización. Tomaremos decisiones informadas que fortalezcan el impacto del Movimiento Scout utilizando una rica recopilación de datos, informes basados en evidencias y plataformas de aprendizaje para desarrollar una comprensión clara y sistemática de nuestro trabajo.

Panorama Externo

En el reporte de sesiones de la CEPAL en el 2012. [Cambio Estructural para la igualdad](#) se destaca la necesidad de medir el impacto de la educación no formal, especialmente en relación con la creación de empleo y la inclusión social. Las recomendaciones incluyen fortalecer la recopilación de datos, enfocarse en habilidades digitales y promover políticas que valoren la educación no formal como un catalizador del desarrollo humano y económico; aborda también cómo la revolución tecnológica puede impulsar sectores intensivos en conocimiento mientras promueve la igualdad. Este enfoque enfatiza el papel del cambio estructural y las políticas públicas para integrar tecnologías digitales con estrategias educativas y de desarrollo inclusivo.

El informe de UNICEF [Políticas digitales en Educación en América Latina 2023](#) analiza las respuestas tecnológicas implementadas en la educación durante la pandemia de COVID-19 en países como Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay. Destaca que, aunque se lograron avances, persisten desafíos significativos en la integración de tecnologías para garantizar una educación inclusiva y de calidad. Se sugieren políticas para fortalecer modelos educativos digitales flexibles en el corto y mediano plazo

La reciente [Declaración de Santiago 2024](#) respaldada por UNICEF y otros organismos, destaca que la transformación digital es clave para superar desigualdades educativas. Se enfatiza el desarrollo de habilidades digitales en los jóvenes como un componente fundamental para preparar a las nuevas generaciones para los desafíos de un mundo interconectado y tecnológico. El texto resalta también la centralidad del fomento de competencias socioemocionales y ciudadanas en las y los estudiantes, para enfrentar el futuro con seguridad y confianza. Para ello, indican, **se deben asegurar entornos de aprendizaje saludables, seguros y libres de violencia**, donde se promueva una cultura educativa que valore y construya sobre la diversidad.



Hallazgos

- El 33% de las OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción de sus miembros jóvenes al menos una vez en los últimos tres años.
- El 35% de las OSN ha realizado una evaluación de los resultados o del impacto de su oferta educativa en los últimos cinco años y se ha usado para la mejora del programa.
- El 35% de las OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción de sus voluntarios al menos una vez en los últimos tres años.
- El 46% de las OSN tiene un sistema para monitorear y apoyar la implementación del Programa de Jóvenes en todas las Unidades en los grupos locales.
- En el 73% de las OSN, el Programa de Jóvenes refleja y se adapta al contexto cultural, social, político y económico local de su sociedad.
- En el 80% de las OSN La planificación estratégica de la OSN refleja las necesidades de desarrollo y revisión del Programa de Jóvenes.

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Los criterios asociados a la prioridad de **Una organización adaptable** muestran que la región ha comenzado a adoptar prácticas organizativas más flexibles, permitiendo una mayor capacidad de adaptación a cambios externos.

Algunas OSN han implementado procesos de toma de decisiones más ágiles, promoviendo la participación inclusiva y la delegación de responsabilidades.

Varias OSN han adoptado herramientas digitales para optimizar la gestión interna y externa, incrementando su eficiencia y solo un 25% de las OSN han desarrollado protocolos específicos para gestionar crisis o responder ante cambios significativos en su entorno.

Consultas Juveniles:

Las consultas realizadas a jóvenes entre los 7 y 15 años refleja en un 43% que la principal forma en que el Movimiento Scout ha ayudado a los niños y niñas a construir un mundo mejor, inspirándoles a contribuir positivamente en la comunidad es promoviendo la realización de buenas acciones diarias y ayudar a otras personas. Esto resalta el compromiso de los scouts con la práctica diaria de valores positivos. En segundo lugar, un 31.03% señala que el aprendizaje sobre el cuidado del medio ambiente ha sido clave.

La alta valoración hacia actividades de servicio comunitario y la conservación del medio ambiente también indica que el Movimiento logra inspirar a los jóvenes a involucrarse en causas que tienen un impacto directo en su entorno, en la comunidad que les rodea.

Así mismo, jóvenes entre 11 y 15 años, (43,73%) consideran que ser parte de una comunidad scout significa **contribuir a construir un mundo mejor**.

Otros resultados destacados incluyen **sentirse parte de una familia global de scouts** (19,94%) y **tener oportunidades para crecer y desarrollarse personalmente** (19,61%).

A la pregunta realizada a jóvenes entre 7 y 21 años: *¿Qué cosas te gustaría hacer con tu manada/tropa/equipo scout que no estás haciendo ahora?*. El 45% coincide en que les gustaría hacer **mas actividades ambientales** como reforestaciones, limpieza de rios, reciclaje, etc. Destacan en segundo lugar, **actividades artísticas** como pintura, música, teatro, etc y **viajes, excursiones naciones e internacionales**.

El 50% de las personas encuestadas entre 22 y 29 años también coincide en que deberían impulsarse mas **Actividades ambientales** en el Movimiento Scout seguido por **Actividades de Salud y Seguridad personal**.



Una organización influyente

Comunicaciones, alianzas y promoción

Como organizaciones influyentes, seremos un actor unido, vocal y relevante definido por nuestros valores y claramente posicionado como seguro, impactante y confiable. Seremos líderes en educación no formal trabajando con una sólida red de socios y organizaciones que comparten nuestra visión de empoderar a niños y jóvenes para que asuman los mayores desafíos del mundo.

Panorama Externo

El reporte de la [Evaluación de los Enfoques de "Advocacy"](#) de UNICEF 2023 es un claro ejemplo de la importancia de la identificación de estrategias de abogacía que las organizaciones deben tener para su promoción y consecución de objetivos en pro de las juventudes. En este reporte se destaca que la colaboración entre los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y las organizaciones internacionales ha demostrado ser esencial para mejorar los resultados educativos. Por ejemplo, las iniciativas apoyadas por la UNESCO hacen hincapié en las alianzas para fomentar la innovación, la transformación digital y la inclusión en la educación, abordando las disparidades en el acceso y la calidad.

Ser una organización influyente requiere del esfuerzo colaborativo y la promoción externa de su misión. Las alianzas fortalecen la capacidad de una organización para abordar desafíos complejos al combinar recursos, conocimientos y redes de contacto. La colaboración con gobiernos, el sector privado, ONGs e instituciones internacionales amplifica el alcance de los proyectos, permitiendo una incidencia más efectiva en políticas y prácticas locales.

La promoción (advocacy) juega un papel esencial en este proceso, actuando como un puente entre la organización y la toma de decisiones a nivel comunitario o gubernamental. A través de campañas de promoción bien diseñadas, las organizaciones pueden elevar temas críticos en la agenda pública, asegurando que las voces de las comunidades beneficiadas sean escuchadas y sus necesidades sean atendidas. En conjunto, estas herramientas potencian la capacidad de la organización para liderar cambios significativos y sostenibles en su entorno.





Hallazgos

- El 27% de las OSN tiene un sistema definido e implementado para identificar, nominar, preparar y apoyar a los jóvenes para representar externamente al Movimiento Scout a nivel nacional.
- El 25% de las OSN ha identificado y mapeado a sus partes interesadas internas y externas, evaluando los temas que son importantes para ellas.
- El 50% de las OSN garantiza que al menos el 30% de su contenido en los medios de comunicación (sitio web, redes sociales, entrevistas, radio, etc.) es producido por y representa a los jóvenes.
- El 58% de las OSN ha definido e implementado una estrategia para formar alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y/u otros grupos que inciden en el Movimiento Scout.
- El 61% de las OSN cuenta con una estrategia de comunicación vigente que refleja la identidad y los principios de la organización y describe cómo llegar a las partes interesadas internas y externas.
- El 66% de las OSN cuenta con una estrategia de Comunicaciones alineada a la estrategia Mundial de Comunicaciones y alianzas Estratégicas.
- El 72% de las OSN cuenta con colaboraciones con otras organizaciones sin fines de lucro, empresas, instituciones académicas u otras entidades que puedan ampliar el alcance del mensaje del Movimiento Scout en su territorio.
- El 73% de las OSN cuenta con canales de comunicación para públicos externos, en donde se publique regularmente las diferentes posturas y lineamientos del Movimiento Scout.
- El 75% de las OSN promueve y apoya la participación de los jóvenes en actividades y eventos externos para jóvenes (foro nacional de la juventud, consultas locales para la juventud)

Consultas Juveniles:

La mayoría de los jóvenes encuestados entre 11 y 14 años piensa que **"la amistad y la colaboración"** son los valores más importantes que promueve el Movimiento Scout. Con un resultado similar, la **responsabilidad** es seleccionada como un valor altamente importante.

Para jóvenes entre 15 y 21 años el valor más destacado es **"Ayudar a los demás sin esperar recompensa"**, con un 75.71%. Este valor refleja el compromiso con el servicio comunitario, elemento central del Método Scout.

Los jóvenes entre 22 y 29 años (50.97%) considera **"Ser una persona honesta y confiable"** como el valor más importante en el contexto actual. Este valor refleja la necesidad de integridad en una sociedad que cada vez valora más la transparencia y la responsabilidad personal, especialmente en aquellos que ocupan roles de liderazgo o como educadores dentro del Movimiento Scout

GSAT y Autoevaluaciones de Calidad:

Se han logrado avances en la representación de la región en foros internacionales, posicionando al Movimiento Scout como un actor relevante en algunos espacios de toma de decisiones.

Las alianzas estratégicas con organizaciones locales y globales han comenzado a rendir frutos en ciertos países.

El 60% de las OSN han establecido colaboraciones con gobiernos, ONG y empresas privadas, potenciando la visibilidad del Movimiento Scout

Se han realizado avances en la promoción de la imagen del Movimiento Scout como líder en educación no formal.

Se evidencia una falta de estrategias claras de comunicación que articulen el impacto del Movimiento Scout de manera efectiva en la mayoría de las OSN

x x x x Anexos

AUTOEVALUACIÓN GSAT V3.0 (2023-2024) CRITERIOS POR DIMENSIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS RESPUESTAS DE 22 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA <i>El número de pregunta en rojo (primera columna de la tabla) significa</i> <i>No conformidad mayor, según los requisitos de la norma</i>		PROMEDIO (%)
#	D01. NSO-WOSM REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES	
01 01	La OSN es una persona jurídica con permiso válido por escrito de la autoridad competente para operar en el país o territorio donde esté establecida oficialmente.	95%
01 02	La Constitución de la OSN incluye explícitamente los siguientes elementos: (a) Membresía de la OMMS y (b) Acuerdo de adherirse a la Constitución de la OMMS.	86%
01 03	Se ha considerado la revisión de la constitución de la OSN al menos una vez en los últimos cinco años por el Consejo Nacional y/o de la Asamblea General de Asociados. Las enmiendas relacionadas con los Capítulos I o III de la Constitución OMMS, si las hubo, se han presentado a la OMMS para aprobación.	71%
01 04	La OSN ha cumplido con los requisitos del Informe Anual del último año y mantiene cumplimiento consistente ante la OMMS.	92%
01 05	La OSN ha tomado medidas para garantizar que los nombres, logos y marcas (nacional e internacional) del Movimiento Scout estén protegidos legalmente bajo las leyes de derechos de autor o derecho mercantil, de acuerdo con el marco legal existente de su país o territorio.	73%
01 06	Todo uso comercial o no comercial de la Marca Scout Mundial cuenta con la adecuada licencia de la Oficial Mundial de Scout o sus agentes.	73%
01 07	La OSN participa regularmente en Conferencias Scouts Mundiales y asegura que jóvenes menores de 20 años son parte de sus delegaciones.	73%
01 08	La OSN ha definido e implementado un sistema de gestión de documentos que permite una clara identificación, integridad, disponibilidad y respaldo de todo tipo de documentos oficiales (copias impresas y electrónicas).	65%
AVERAGE SCORE (%)		78.6%

#		D02. MARCO DE GOBERNANZA (CONSTITUCION, ASAMBLEA GENERAL Y CONSEJO NACIONAL)	
02	01	La Constitución de la OSN prevé una Asamblea General como la máxima autoridad de la OSN; La composición se encuentra claramente enumerada con los derechos de voto descritos. Esta Asamblea realiza cada una de las funciones que asigna la Constitución.	100%
02	02	La Constitución de la OSN define al Consejo Nacional como el organismo que formula las políticas, y que provee la dirección estratégica de la OSN, la cual es aprobada por la Asamblea General.	95%
02	03	El Consejo Nacional y la Asamblea General toman decisiones por mayoría simple de los votos emitidos, excepto para los cambios a la Constitución y la Disolución, que requieren de una mayoría calificada.	91%
02	04	Existe independencia entre el Consejo Nacional, quienes dan la dirección estratégica y la gobernanza de la OSN y el "Equipo Ejecutivo" quienes dirigen las operaciones de la OSN. El Director Ejecutivo y el personal remunerado no tienen derecho de voto en el Consejo Nacional.	73%
02	05	Los miembros del Consejo Nacional actúan a título voluntario y no tienen intereses en juego en las operaciones del día a día. En los casos en que un miembro del Consejo Nacional tenga intereses en operaciones del día a día, dicho miembro habrá declarado y documentado su potencial conflicto de intereses.	74%
02	06	La composición del Consejo Nacional de la OSN refleja la diversidad de los miembros y miembros potenciales (ej. el género, la etnicidad, el nivel socio-económico, balance regional, la discapacidad, la religión o creencias, la experiencia y las competencias).	85%
02	07	La composición del Consejo Nacional de la OSN incluye al menos 40% de jóvenes menores de 30 años.	50%
02	08	La OSN ha establecido e implementado formalmente el siguiente procedimiento con respecto a la elección y el mandato de los miembros del Consejo Nacional: 1. Procedimiento electoral. 2. Período de mandato fijo. 3. Rotación de los miembros del Consejo Nacional para evitar que todos salgan al mismo tiempo. 4. Remoción de un miembro del Consejo Nacional. 5. La reelección es limitada. 6. Cooptación (reemplazo or adición de miembros).	91%
02	09	La OSN ha definido una Política de Conflictos de Intereses (internos y externos) para sus miembros del Consejo Nacional. Los miembros de este órgano se han comprometido formalmente a evitar tales conflictos de interés que pudieran poner en riesgo la reputación de la OSN. Un registro de intereses dedicado se mantiene y actualiza anualmente.	59%
02	10	El "Consejo Nacional de la OSN lleva a cabo un mínimo de dos y no más de seis reuniones en el año. La frecuencia de las reuniones debe ser compatible con el papel de un Consejo Nacional.	83%
02	11	La OSN ha definido y aplicado reglas sobre la asistencia de los miembros del Consejo Nacional.	82%
02	12	La OSN ha definido y aplicado reglas sobre el número mínimo de asistentes que forma un quórum para proceder con una reunión del Consejo Nacional y tomar decisiones válidas para la organización.	94%
02	13	La OSN ha definido y aplicado reglas para evitar la concentración de votos en manos de un miembro del Consejo Nacional y/o de la Asamblea General (es decir, mediante voto por poder para los ausentes).	91%
02	14	Todos los miembros del un proceso de inducción establecido, a través del cual reconocen formalmente su función, responsabilidades y obligaciones legales. Se lleva un registro de todas las acciones realizadas.	58%
02	15	La OSN tiene un procedimiento vinculante sobre disolución (en su Constitución, Estatutos o requisito legal nacional, etc.) que define la forma en que deben enajenarse sus bienes.	92%
02	16	La Constitución de la OSN empodera a los jóvenes para participar en la gobernanza en todos los niveles de la organización (local, regional y nacional). Existen herramientas y mecanismos para involucrar significativamente a los jóvenes en la gobernanza.	73%
02	17	La OSN ha definido un enfoque para seleccionar y cultivar nuevos miembros potenciales del Consejo Nacional con antecedentes no scouts. Este enfoque se centra en las habilidades específicas relevantes para los desafíos que enfrenta la organización. Como resultado de esto, el Consejo Nacional incluye miembros que no tienen antecedentes de ser miembros del Movimiento Scout.	32%
AVERAGE SCORE (%)			77.9%

#	D03. MARCO ESTRATÉGICO	
03 01	La declaración de la Visión y Misión de la OSN define claramente las ambiciones, los principios, las creencias y los objetivos de la organización relacionados con el desarrollo sostenible. Ha sido aprobado por la Asamblea General y es compartido a todos los niveles (local, regional y nacional) de la organización.	77%
03 02	La estructura organizativa de la OSN define claramente los órganos actuales, áreas de responsabilidad y autoridad a nivel nacional. Esta estructura refleja la situación real y es compartida en todos los niveles (local, regional y nacional) de la organización.	91%
03 03	La OSN ha definido el papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la diligencia debida de la organización y otros procesos para identificar y gestionar el impacto de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos; 1. Cómo se relaciona con las partes interesadas para apoyar estos procesos. 2. Cómo actúa el órgano rector sobre los resultados de tales procesos. 3. Cómo el órgano de gobierno revisa la eficacia de los procesos de la organización e informa sobre esta revisión.	52%
03 04	La OSN ha documentado claramente las funciones y responsabilidades del nivel nacional, regional y local. Estas funciones y responsabilidades están en consonancia con la situación real y son compartidas en todos los niveles (local, regional y nacional) dentro de la organización.	91%
03 05	La OSN ha definido e implementado una metodología para desglosar su Misión y Visión en metas estratégicas, objetivos específicos y actividades (por ejemplo, visión de diez años en cascada, planes estratégicos de tres años y planes operativos anuales). Lo ha implementado y lo sigue regularmente. La OSN involucra activamente a los jóvenes en el proceso de implementación.	68%
03 06	La OSN ha identificado/mapeado sus partes interesadas internas y externas, evaluando los problemas que son importantes para ellos. Los resultados de este proceso se documentan, se revisan periódicamente (cada tres años) y son actuados en consecuencia por el Consejo Nacional.	35%
03 07	El método de la OSN para desarrollar su plan estratégico incluye: 1. Un proceso interno participativo en todos los niveles de la organización. 2. Un análisis de la situación exterior. 3. Participación de los jóvenes. 4. Tener en cuenta las prioridades estratégicas de la OMMS a nivel regional y mundial, así como las prioridades de desarrollo local.	67%
03 08	Los comités y grupos de trabajo del Consejo Nacional de la OSN u otros órganos apropiados se han creado en línea con los objetivos estratégicos. Tienen términos de referencia claramente definidos, realizan reuniones periódicas, informan sobre su trabajo periódicamente y reflejan la diversidad de las comunidades en las que operan.	62%
03 09	Los comités y grupos de trabajo del Consejo Nacional de la OSN u otros órganos apropiados en todos los niveles de la OSN incluyen al menos un 40% de jóvenes menores de 30 años.	50%
03 10	La OSN ha definido e implementado un sistema con estructuras y mecanismos que aseguran la participación de los jóvenes en todos los niveles de toma de decisiones, de acuerdo con la Política Scout Mundial de Participación Juvenil.	64%
03 11	La OSN ha definido Indicadores Clave de Desempeño para evaluar los resultados, resultados y posiblemente el impacto de sus planes estratégicos y operativos. Las mediciones se realizan periódicamente y se actúa en función de los resultados.	55%
03 12	La OSN ha definido e implementado un marco de sostenibilidad que incluye pautas para la sostenibilidad ambiental. El marco está alineado con su contexto nacional y el plan estratégico de la OMMS sobre sostenibilidad ambiental, y las referencias de sostenibilidad de la OMMS, como las pautas de sostenibilidad de la OMMS y las pautas para organizar eventos sostenibles. El marco de sostenibilidad se revisa periódicamente para comprobar su eficacia.	20%
03 13	La OSN lleva a cabo una identificación y evaluación de sus riesgos de gestión (ej., financieros, de conflicto de intereses, operativos, de financiación, de planificación de la sucesión, de reputación, de protección, de sostenibilidad, etc.). Los resultados de este proceso se documentan y actualizan anualmente y, cuando corresponde, el Consejo Nacional actúa en consecuencia sobre ellos.	35%
03 14	La OSN ha definido un procedimiento para responder a situaciones de campo críticas (ej., seguridad, salud, accidentes, delitos, desastres naturales, etc.). Este procedimiento incluye una escalada al nivel o niveles apropiados y se comunica a todas las partes involucradas. Los procedimientos se revisan periódicamente.	50%
03 15	Las pólizas de seguro de la OSN (salud, accidentes, viajes, responsabilidad civil, propiedad, etc.) son aptas para el propósito y revisados periódicamente.	49%
AVERAGE SCORE (%)		57.6%

#	D04. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD	
04 01	La OSN tiene una Política Nacional A Salvo del Peligro que cubre la protección de niños y jóvenes. Cumple con los siguientes criterios: 1. Aborda diferentes tipos de daño y abuso, incluidos el emocional, físico, sexual y la negligencia. 2. Considera los problemas de diversidad e inclusión y cualquier necesidad especial de los niños y jóvenes en la OSN. 3. Es aprobada por el órgano de gobierno correspondiente. 4. Es coherente con el marco jurídico nacional. Consistente con el marco legal nacional. 5. Alineada con la Política Mundial A Salvo del Peligro. Se aplica a todos los niveles de la OSN (local, regional, nacional) y se revisa regularmente.	77%
04 02	La OSN tiene un equipo eficaz o un coordinador responsable de supervisar todo el trabajo de A Salvo del Peligro. El proceso de contacto con este equipo o coordinador se difunde en toda la OSN.	76%
04 03	La OSN ha definido un procedimiento de reporte de protección de niños, jóvenes y adultos que: 1. Han sido aprobadas por los órganos de gobierno pertinentes y están en concordancia con la Política Mundial A Salvo del Peligro. 2. Cumple con el marco legal nacional dentro del cual opera la OSN. Incluye cómo informar y responder a cualquier problema de protección, incumplimiento del Código de Conducta o posible caso de abuso. 4. Describe las medidas y acciones como resultado de los informes de protección. 5. Contiene lineamientos sobre cómo recopilar y registrar información de todas las partes involucradas en un problema de protección o un caso potencial de abuso. 6. Se revisa regularmente.	70%
04 04	La OSN se adhiere formalmente a normas y valores éticos que pueden reflejarse o incluirse en un código o varios documentos que cubran lo siguiente: 1. Principios éticos en la recaudación de fondos (representación justa del propósito, método, comportamiento); 2. Conflictos de intereses (política de obsequios, afiliación con proveedores u organizaciones competidoras); 3. Comportamiento del personal profesional y de los voluntarios (discriminación, acoso); Estos códigos/documentos han sido comunicados y están fácilmente disponibles para todas las partes interesadas relevantes.	62%
04 05	La OSN aborda los problemas de ética y cumplimiento a través de la inducción y capacitación tanto del personal recién contratado como de los voluntarios (incluido el Consejo Nacional) apropiado para su puesto, así como en programas de actualización periódicos. Dicha capacitación se registra en su totalidad.	58%
04 06	La OSN ha definido e implementado un sistema para hacer cumplir sus normas y valores éticos acordados en todos los niveles de la organización (ej., Consejo Nacional, gerencia, personal profesional y voluntarios). El monitoreo de la aplicación (que cubre las reglas y los procedimientos de implementación, la revisión del cumplimiento, la investigación y las sanciones) se lleva a cabo regularmente y está documentado.	56%
04 07	La OSN ha definido e implementado un sistema de denuncia de incumplimientos éticos que incluye: 1. La protección de los denunciantes. 2. Los derechos de las partes involucradas. 3. La designación de niveles apropiados de información (interna y externa). Los incumplimientos mayores se comunican al Consejo Nacional.	55%
04 08	La OSN ha evaluado la posición ética de sus socios (externos o internos) encargados con actividades de recaudación de fondos (ej. Tienda Scout, Fundación Scout). Resultados de este proceso se documentan, se revisan regularmente y se actúa en consecuencia.	30%
AVERAGE SCORE (%)		60.2%

#	D05. COMUNICACION, ADVOCACY E IMAGEN PÚBLICA	
05 01	La OSN pone a disposición los informes anuales (con o sin solicitud) para todas sus partes interesadas clave. Estos contienen al menos: Descripción general de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la OSN. Descripción de las actividades de la organización. Censo general de miembros. Lista de los miembros del Consejo Nacional. Cuentas financieras auditadas externamente.	77%
05 02	La OSN pone a disposición de todas sus partes interesadas internas y externas relevantes sus resoluciones y las actas de las reuniones clave, incluidas las resoluciones que se discutirán, dentro de un plazo establecido.	74%
05 03	La OSN tiene una Estrategia de Comunicación actual que refleja la identidad y los principios de la organización y describe cómo llegar a las partes interesadas internas y externas. La estrategia está dada por canales de comunicación apropiados (ej. Revista Scout, boletines electrónicos para los nacionales, sitio web, redes sociales).	61%
05 04	La OSN ha definido e implementado un plan de comunicación para situaciones de crisis, alineado con los lineamientos de gestión de riesgos y gestión de marca, así como los mecanismos de respuesta A Nivel Peligro. El plan se revisa periódicamente.	36%
05 05	Define e implementa una estrategia para formar alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y/u otros grupos que impactan el Movimiento Scout. La OSN fomenta activamente estas alianzas.	58%
05 06	La OSN participa activamente en el Consejo Nacional de la Juventud o su organismo equivalente (si existe).	56%
05 07	La OSN aboga y entabla un diálogo con los tomadores de decisiones clave (ej., los formuladores de políticas) en su país y ha identificado sus prioridades clave de abogacía. Que incluyen la educación no formal y otras áreas relevantes como la paz, el género, el medio ambiente, desarrollo sostenible y los derechos de los jóvenes.	48%
05 08	La OSN tiene un sistema definido e implementado para identificar, nominar, preparar y apoyar a los candidatos para que representen externamente al Movimiento Scout a nivel nacional.	47%
AVERAGE SCORE (%)		57.1%

#	D06. ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT	
06 01	La OSN tiene una política y procedimientos de Adultos en el Movimiento Scout y los procedimientos describen los pasos del ciclo de vida de un adulto, incluida la captación, el nombramiento, la inducción, el seguimiento, la evaluación y el retiro (para todos los puestos clave en todos los niveles de la organización). Esta política se basa en la "Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout" y se revisa periódicamente.	76%
06 02	La OSN tiene un Comité o Equipo Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que consta de miembros con las competencias pertinentes, tiene balance de género y refleja la diversidad de la comunidad en la que opera. El Comité o Equipo Nacional trabaja en conjunto con el Comité o Equipo Nacional del Programa de Jóvenes.	68%
06 03	La OSN tiene descripciones de roles y utiliza acuerdos mutuos para todos los puestos de adultos. Estos se revisan periódicamente, se adaptan a las necesidades de la estructura de la organización y se comunican a todas las partes interesadas.	68%
06 04	La OSN ha definido e implementado un sistema de Gestión del Desempeño para evaluar el desempeño de los adultos anualmente (profesionales y voluntarios) que se traduce en un plan de acción para su desarrollo.	41%
06 05	La OSN ha definido e implementado una política de remuneración/paquete de compensación claro y competitivo para el personal profesional.	43%
06 06	La OSN ha definido e implementado un sistema para reconocer la contribución de todos los adultos. Este sistema registra reconocimientos y recomendaciones y es accesible para todos los miembros. Los reconocimientos se otorgan en un tiempo razonable y siguen prácticas transparentes.	70%
06 07	La OSN cuenta con mecanismos para asegurar una sucesión efectiva y oportuna de los roles de los adultos, tanto profesionales como voluntarios. Los puestos voluntarios tienen períodos fijos y todos los nombramientos se registran.	64%
06 08	La OSN tiene un sistema claro para el desempeño de los adultos enfocado en el desarrollo personal de competencias para todos los adultos tanto profesionales como voluntarios. Cada oportunidad de aprendizaje tiene objetivos claros y competencias mínimas requeridas y se revisa periódicamente.	68%
06 09	La OSN incluye en su plan de estudios de formación de Adultos en el Movimiento Scout: Aspectos fundamentales del Movimiento Scout, liderazgo, gestión, relaciones e iniciativas mundiales.	85%
06 10	La OSN incluye la participación de los jóvenes en la toma de decisiones en todo su currículo de capacitación de Adultos en el Movimiento Scout, basado en la Política Mundial Scout de Participación Juvenil.	62%
06 11	La OSN brinda capacitación periódica para las diferentes áreas estratégicas y niveles de la estructura de la OSN desde instancias nacionales hasta locales. Las capacitaciones incluyen las Competencias de la Insignia de Madera de la OMMS (ej. Fundamentos del Movimiento Scout, Liderazgo y Gestión, Gestión de Proyectos, Comunicaciones, y Desarrollo de los Adultos).	85%
06 12	La OSN garantiza que todos los adultos reciban capacitación A Salvo del Peligro como parte de su proceso de inducción, antes de que interactúen con niños y jóvenes. Incluye los siguientes elementos: 1. Reconocer e identificar el abuso. 2. Responder y reportar una situación potencialmente dañina o abusiva. 3. Comprender la Política Nacional A Salvo del Peligro y el Código de Conducta. 4. Garantizar la seguridad y el bienestar de los niños y jóvenes en el Movimiento Scout.	68%
06 13	La OSN tiene un sistema para revisar los antecedentes de los adultos que incluye los siguientes elementos: 1. Realizar verificaciones de antecedentes relevantes de todos los adultos entrantes de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales. 2. Evitar que los adultos que no cumplan con los requisitos previos de la política de salvaguardia interactúen con niños y jóvenes. 3. Comprobar regularmente el cumplimiento de los adultos en el lugar.	50%
AVERAGE SCORE (%)		65.5%

#	D07. ASIGNACIÓN DE RECURSOS Y CONTROLES FINANCIEROS	
07 01	La OSN no depende demasiado de ninguna fuente de ingresos (promedio de los últimos tres años fiscales).	59%
07 02	La OSN ha definido e implementado un sistema de responsabilidad financiera (divulgación completa) que le permite rastrear los fondos (asignados o no) hasta su uso en programas/proyectos (ej. total, costo de recaudación de fondos, fuentes de fondos).	76%
07 03	La OSN ha definido e implementado un sistema de control para prevenir cualquier mal uso financiero de los fondos.	79%
07 04	La OSN opera sobre la base de un presupuesto anual (o posiblemente a intervalos más largos), claramente vinculado a un plan operativo, aprobado por el Consejo Nacional o la Asamblea General.	82%
07 05	La OSN utiliza activamente el monitoreo y la presentación de informes de los costos administrativos, la recaudación de fondos y los gastos operativos como insumos para ajustar regularmente el presupuesto (ya sea a mitad de período o para su próximo ciclo).	79%
07 06	La OSN tiene informes financieros que incluyen el balance general, el estado de ingresos y gastos, activos y pasivos. Si una actividad comercial (ej., Tienda Scout) es parte de la OSN, los estados financieros también están disponibles en el informe.	97%
07 07	La OSN tiene un comité de auditoría financiera interna designado por el Consejo Nacional y/o la Asamblea General que se reúne al menos dos veces al año para revisar: 1. Los controles financieros internos. 2. El programa de auditoría de los auditores. 3. Los estados financieros. Hacen recomendaciones al Consejo Nacional sobre información financiera. Mientras se desempeñe en el comité de auditoría financiera interna, ningún miembro puede ocupar otro cargo a nivel nacional.	47%
07 08	El informe financiero de los últimos tres años fiscales de la OSN ha sido auditado por un auditor independiente y debidamente acreditado. Los resultados de la auditoría han permitido a este auditor expresar una opinión/hacer recomendaciones (ej., una carta de gestión).	65%
07 09	La OSN ha definido e implementado un sistema de inventario (incluyendo las propiedades, equipos y suministros de la organización). Este inventario está debidamente reflejado en el estado financiero.	80%
07 10	Caso 1: La OSN debe tener suficiente liquidez o activos a corto plazo para cubrir sus pasivos o deudas a corto y mediano plazo incluyendo gastos operativos, salarios del personal. Caso 2: Cuando la OSN recibe dinero a medida que surgen las necesidades de un conjunto específico de donantes, la organización tiene un acuerdo legal que garantiza que los donantes cubran los pasivos (responsabilidad) a los que se compromete la OSN, apoyando todos los gastos relacionados con la actividades a realizar durante toda la duración del proyecto.	63%
07 11	La OSN ha definido e implementado un procedimiento de contratación que establece explícitamente que por encima de cierto límite, el sistema de licitación pública es el modo preferido de contratación.	43%
07 12	La OSN ha definido e implementado una política o estrategia de generación de recursos que considera diferentes flujos de ingresos sostenibles (ej. cuotas de membresía, actividades comerciales, donaciones individuales, subvenciones gubernamentales, recaudación de fondos, presentación de propuestas de financiación). La política o estrategia de generación de recursos se revisa periódicamente.	36%
AVERAGE SCORE (%)		67.4%

#	D08. PROGRAMA DE JÓVENES	
08 01	La OSN cuenta con un Programa de Jóvenes con competencias educativas que se implementa a nivel local: 1. Centrado en contribuir al desarrollo de los jóvenes para que alcancen su pleno potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales. 2. Basado en los fundamentos del Movimiento Scout, la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes y la Política Nacional de Programa de Jóvenes (cuando corresponda). 3. Que está alineado con la Educación para el Desarrollo Sostenible.	79%
08 02	La OSN tiene un Comité o Equipo Nacional de Programa de Jóvenes efectivo que consta de miembros con competencias relevantes, tiene un balance de género y refleja la diversidad de la comunidad en la que opera. El Comité o Equipo de Programa de Jóvenes trabaja de manera efectiva en conjunto con el Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout.	71%
08 03	La OSN involucra a los jóvenes en la revisión y el desarrollo del Programa de Jóvenes a través de procesos, métodos y canales de comunicación establecidos, asegurando que se aborden sus necesidades e intereses. La OSN documenta y aplica consistentemente estos procesos, evalúa regularmente su efectividad y realiza mejoras según sea necesario.	52%
08 04	El Programa de Jóvenes de la OSN brindan una manera para que los jóvenes desarrollen las competencias necesarias para mantenerse A Salvo del Peligro.	67%
08 05	El Programa de Jóvenes de la OSN ha sido considerado para revisión al menos una vez en los últimos cinco a diez años, teniendo en cuenta su relevancia y efectividad y de acuerdo con la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes.	77%
08 06	La OSN ha definido e implementado un sistema para monitorear la implementación de su Programa de Jóvenes a nivel local.	58%
08 07	La OSN ha definido una serie de secciones de edad vinculadas a las competencias educativas en el Programa de Jóvenes. Cada sección tiene una edad de inicio y finalización definida, con un esquema progresivo personal y materiales educativos específicos.	82%
08 08	Los jóvenes con antecedentes diversos y/o comunidades y grupos subrepresentados pueden acceder formalmente y participar de manera efectiva en el Programa de Jóvenes de la OSN.	88%
08 09	La OSN proporciona materiales educativos sobre cómo integrar la salvaguardia en el Programa de Jóvenes y sensibilizar a los niños y jóvenes con base en los siguientes elementos: 1. Comprensión de lo que es A Salvo del Peligro cuando se unen al Movimiento Scout. 2. Su derecho a estar seguros y cómo actuar si viven situaciones perjudiciales. 3. Seguir la Promesa y la Ley y actuar contra el abuso o la intimidación. Estos materiales están disponibles públicamente para todos los miembros y partes interesadas externas (ej. padres y aliados estratégicos) y se distribuyen a todos los grupos Scout locales.	64%
08 10	La OSN ha realizado una evaluación de resultados o impacto de su oferta educativa al menos una vez en los últimos cinco años. Los resultados de la evaluación se discutieron y se utilizaron para mejorar el Programa de Jóvenes.	38%
AVERAGE SCORE (%)		67.4%

#	D09. POTENCIAL DE CRECIMIENTO	
09 01	La OSN tiene un sistema de registro de membresía que permite medir y comprender el crecimiento o disminución de la membresía que se comparte en todos los niveles y se actúa en consecuencia. Incluye números totales, género, distribución social y geográfica y tasa de retención por sección de edad.	79%
09 02	La OSN tiene una Política de Diversidad e Inclusión para llegar a diferentes segmentos de la sociedad y las comunidades locales. Esta política se pone en práctica constantemente, y la OSN toma medidas proactivas para llegar a nuevas áreas y comunidades desatendidas por la OSN.	56%
09 03	La OSN ha definido e implementado una estrategia de crecimiento sostenible que se revisa periódicamente. La OSN asegura que la estrategia sea monitoreada regularmente contra objetivos medibles y específicos establecidos. La estrategia se comparte en todos los niveles de la OSN.	48%
09 04	La OSN cuenta con una estrategia clara, que incluye un plan para administrar las listas de espera y/o acomodar la demanda de membresía, con el objetivo de aumentar y retener el número de miembros. La OSN lleva a cabo revisiones periódicas tanto de la estrategia como del plan para garantizar que sigan siendo efectivos para satisfacer las necesidades tanto de los miembros como de las comunidades a las que sirven.	38%
09 05	La OSN tiene un coordinador o equipo de crecimiento efectivo con las habilidades, el conocimiento y los recursos necesarios para impulsar iniciativas de crecimiento alineadas con los objetivos estratégicos.	42%
AVERAGE SCORE (%)		52.8%

#	D10. MEJORA CONTINUA	
10 01	La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar anualmente la eficacia de su Consejo Nacional en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (ej. autoevaluación grupal y/o individual dentro del Consejo). La evaluación se basa en las funciones definidas de los miembros del Consejo Nacional y los resultados se registran y se actúa en consecuencia.	32%
10 02	El Consejo Nacional de la OSN ha definido e implementado un sistema para revisar anualmente el desempeño del titular del ejecutivo (ej. CEO, Secretario General) que se basa en la descripción del rol. Los resultados se registran y se utilizan como observaciones para un mayor desarrollo.	29%
10 03	El Consejo Nacional de la OSN ha definido e implementado un sistema para revisar anualmente el desempeño de cada uno de sus Comités y Grupos de Trabajo. La revisión se basa en sus Términos de Referencia. Si un miembro del Consejo Nacional es parte de un Comité o Grupo de Trabajo, no participa en el proceso de revisión correspondiente. Los resultados se registran y se utilizan como observaciones para un mayor desarrollo.	24%
10 04	La OSN utiliza los resultados de todos los informes de los auditores externos (ej. financieros o no financieros) como insumos para la mejora continua.	58%
10 05	La OSN, en la etapa de planificación, selecciona actividades y proyectos que requieren una evaluación. Se han evaluado las actividades y proyectos identificados y se registran los resultados y lecciones aprendidas.	53%
10 06	La OSN utiliza las evaluaciones y lecciones aprendidas de las actividades y proyectos en la preparación de actividades y proyectos posteriores.	62%
10 07	La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción tanto de su personal profesional como de los voluntarios, al menos una vez en los últimos tres años. Los resultados se registran y se actúa en consecuencia.	35%
10 08	La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción de sus miembros jóvenes al menos una vez en los últimos tres años. Los resultados se registran y se actúa en consecuencia.	33%
10 09	La OSN cuenta con un sistema de archivo (papel o digital) que permite un fácil acceso a la información documentada pasada. Este sistema se puede utilizar para planificar actividades actuales y futuras.	62%
AVERAGE SCORE (%)		43.2%

AUTOEVALUACIÓN DE PROGRAMA DE JÓVENES 2023-2024
RESPUESTAS DE 23 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA

Criterio	GSAT	Criterios	Promedio
1.1	801	La OSN tiene un Programa de Jóvenes Nacional, que está alineado con las prácticas regionales y la Política Mundial de Programa de Jóvenes.	82.22
1.2	801	La OSN tiene una Política Nacional de Participación Juvenil, alineada con las prácticas Regionales y la Política Scout Mundial de Participación Juvenil.	75.56
2.1	801	El Programa de Jóvenes de la OSN refleja los Fundamentos del Movimiento Scout (propósito, principios y método) en cada sección de edad.	97.78
2.2	801	El Programa de Jóvenes de la OSN tiene objetivos educativos basados en dimensiones clave de desarrollo (físico, social, intelectual, emocional, social, espiritual y de carácter) escritos en términos de conocimientos, habilidades y actitudes que deben adquirirse.	95.56
2.3	807	La OSN ha definido secciones de edad, cada una con un conjunto específico de objetivos educativos del Programa de Jóvenes. Cada sección de edad tiene una edad de inicio y finalización definida, basada en el desarrollo de los jóvenes y la especificidad cultural.	93.33
2.4	803	La OSN ha definido e implementado un sistema para incluir a jóvenes de todos los grupos de edad en el desarrollo e implementación del Programa para Jóvenes. A. Cada sección de edad aporta información para su desarrollo, a través de mecanismos tales como encuestas, evaluaciones, grupos focales, etc. B. El desarrollo del plan incluye a jóvenes menores de 30 años. C. La implementación del plan incluye a jóvenes menores de 30 años.	60.00
2.5	801	El Programa de Jóvenes de la OSN se centra en la educación no formal, que fomenta el uso de diferentes enfoques de aprendizaje (como el aprendizaje multilateral, la creación de redes, la interactividad en línea, así como el aprendizaje reflexivo y experiencial).	77.78
2.6	801	El Programa de Jóvenes de la OSN está diseñado para promover el aprendizaje colaborativo en equipos pequeños, con el objetivo de desarrollar el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales y el liderazgo.	95.56
2.7	801	El Programa de Jóvenes de la OSN incluye en todas las secciones de edad, oportunidades de aprendizaje centradas en la ciudadanía activa. Esto incluye oportunidades para: A. participación en el servicio comunitario, actividades, grupos y organizaciones. B. participación en la toma de decisiones en el Movimiento Scout (a nivel de unidad e institucional) y más allá del Movimiento Scout.	82.22
2.8	803	El Programa de Jóvenes de la OSN refleja y se adapta al contexto cultural, social, político y económico local de su sociedad.	73.33
2.9	808	El Programa de Jóvenes de la OSN está diseñado con la flexibilidad necesaria para ofrecer oportunidades de aprendizaje significativas para todos los jóvenes, incluidas todas las culturas, etnias, clases sociales, géneros, habilidades, circunstancias y áreas geográficas.	64.44
2.10	801	El Programa de Jóvenes de la OSN incluye un esquema progresivo que ofrece continuidad entre las secciones de edad, con nuevas oportunidades de aprendizaje para cada etapa de progresión personal para motivar y desafiar a los jóvenes a desarrollarse continuamente.	88.89
2.11	803	La OSN cuenta con mecanismos para garantizar que las necesidades e intereses de los jóvenes se reflejen en el desarrollo y la revisión de su Programa de Jóvenes. Tiene en cuenta: A. Las opiniones de los jóvenes. B. Investigación actual sobre la situación de jóvenes en el país C. Intereses y necesidades de los jóvenes según las tendencias más recientes. D. Nuevas prácticas y enfoques educativos en el trabajo con jóvenes.	60.00
2.12	804	El Programa de Jóvenes de la OSN incluye medidas y material educativo para desarrollar en los jóvenes las competencias para mantenerse a salvo del peligro.	62.22
2.13	1008	La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar regularmente la satisfacción de los miembros jóvenes con: A. Programa de Jóvenes. B. Implementación del Programa de Jóvenes.	48.89

3.1	802	La OSN tiene un Equipo Nacional de Programa de Jóvenes efectivo que: A. Trabaja basado en objetivos claros, que son consistentes con las políticas y prioridades de la organización. B. Tiene una descripción del trabajo y términos de referencia claros para sus funciones. C. Incluye una persona que es responsable de cada sección de edad con la que la OSN trabaja y coordina los temas prioritarios (liderazgo, entorno, etc.). D. Tiene un sistema de reclutamiento y nombramiento de los miembros del comité que está abierto a todos. E. Recibe recursos y entrenamiento para realizar sus funciones. F. Informa regularmente sobre su trabajo a todos los miembros de la organización.	68.89
3.2	802	La OSN implementa medidas para garantizar que el Comité Nacional de Programa de Jóvenes incluya a jóvenes menores de 30 años, y refleja la diversidad de la organización (por ejemplo, género, origen étnico, antecedentes socioeconómicos, discapacidad, religión o creencias, experiencia y competencias).	68.89
3.3	802	La OSN tiene un miembro del Equipo Ejecutivo Nacional que es responsable del Programa de Jóvenes y cuenta con el apoyo del Comité Nacional de Programa de Jóvenes.	84.44
3.4	805	El Comité Nacional del Programa de Jóvenes de la OSN colabora de manera coordinada con el Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y otros comités nacionales para asegurar la alineación y el apoyo en el desarrollo de los contenidos para estas áreas.	64.44
3.5	805	La OSN comunica y promueve de manera regular y efectiva a sus miembros los desarrollos y revisiones en curso del Programa de Jóvenes.	73.33
3.6	805	La OSN participa en eventos regionales y mundiales relacionados con el Programa de Jóvenes para participar en el intercambio multilateral de experiencias con otras OSN.	82.22
3.7	805	La planificación estratégica de la OSN refleja las necesidades de desarrollo y revisión del Programa de Jóvenes.	80.00
3.8	805	La OSN establece alianzas estratégicas (con agencias gubernamentales, universidades, centros de investigación, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas, etc.) para apoyar el desarrollo, la implementación y la revisión del Programa de Jóvenes.	55.56
4.1	806	La OSN tiene un sistema para monitorear y apoyar la implementación del Programa de Jóvenes en todas las Unidades en los grupos locales.	46.67
4.2	806	La OSN ha desarrollado herramientas y materiales educativos de apoyo para jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout, que son necesarios para la implementación adecuada del Programa de Jóvenes.	77.78
4.3	806	La OSN ha implementado un marco de capacitación para preparar a sus Adultos en el Movimiento Scout para entregar el Programa de Jóvenes. Los contenidos de la capacitación se revisan regularmente de acuerdo con la revisión del Programa de Jóvenes.	73.33
4.4	806	La OSN organiza eventos nacionales (es decir, cursos, jamborees, talleres, conferencias, reuniones, seminarios y mesas redondas) sobre el Programa de Jóvenes para promover la unidad del Programa de Jóvenes dentro de la OSN.	80.00
4.5	805	La OSN considera revisar su Programa de Jóvenes cada cinco años incluyendo a jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout en el proceso.	75.56
4.6	805	La OSN promueve una evaluación continua y realiza revisiones interinas periódicas del Programa de Jóvenes, cada dos o tres años, para permitir ajustes periódicos, teniendo en cuenta la satisfacción de sus miembros (a través de encuestas).	40.00
4.7	806	La OSN evalúa periódicamente el impacto del Programa de Jóvenes tanto en la vida de los jóvenes como en las comunidades en las que viven.	37.78
AVERAGE SCORE %			72.22

AUTOEVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN JUVENIL 2023-2024
RESPUESTAS DE 15 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA

Criterio	GSAT	Criterios	Promedio
1.1	308	La OSN ha definido e implementado una Política de Participación Juvenil. Incluye instrucciones para la participación de los jóvenes a nivel de unidad / grupo, comunidad e institucional. Se basa en la Política Scout Mundial de Participación Juvenil y se revisa periódicamente.	63.64
1.2	308	Las estructuras de la OSN permiten que los jóvenes participen plenamente en la toma de decisiones. Esto incluye asegurar que su funcionamiento sea posible, que las reuniones se programen en momentos adecuados y los términos de referencia reflejan el derecho de los jóvenes a participar y votar.	63.64
1.3	206	La OSN garantiza que al menos el 30% del Consejo Nacional sean jóvenes menores de 30 años con plena participación y derecho de voto.	39.39
1.4	206	La OSN garantiza que al menos el 30% de los Consejos Distritales (o equivalente) sean jóvenes menores de 30 años con plena participación y derecho de voto.	40.00
1.5	308	La OSN garantiza que al menos el 30% de los delegados de su Asamblea General/Nacional sean jóvenes menores de 30 años.	45.45
1.6	307, 602, 802	La OSN garantiza que al menos el 30% de los miembros de todos los grupos de trabajo y comités nacionales sean jóvenes menores de 30 años (comités del Consejo Nacional y grupos de trabajo, Comité de Programa de Jóvenes, Comité de Adultos en el Movimiento Scout, Comité de finanzas, etc.).	45.45
1.7	308	La OSN asegura que al menos el 30% de los delegados a la Conferencia Scout Regional sean jóvenes menores de 30 años.	66.67
1.8	308	La OSN asegura que al menos el 30% de los delegados a la Conferencia Scout Mundial sean jóvenes menores de 30 años.	57.58
1.9	306	La OSN envía delegados jóvenes a los Foros regionales y/o mundiales de jóvenes Scout.	66.67
1.10	308	La OSN garantiza que jóvenes menores de 30 años formen parte del Equipo Ejecutivo.	48.48
1.11	306	La OSN ha definido e implementado un sistema para incluir a los jóvenes de todos los grupos de edad en su planificación estratégica. A. Cada sección de edad aporta información sobre su desarrollo, a través de mecanismos como encuestas, evaluaciones, grupos de discusión, etc. B. La elaboración y aplicación del plan incluye a jóvenes menores de 30 años.	45.45
1.12	507	La OSN ha elaborado y puesto en marcha instrumentos y estructuras eficaces para apoyar la participación de los jóvenes (foros de jóvenes, sistema de asesores juveniles, cursos de liderazgo, grupo de adultos jóvenes, red de jóvenes, sistema de cuotas, pasantías, tutorías, sistema de mentores, orientación, etc.). Ello incluye un apoyo adicional a los jóvenes que participan en la toma de decisiones en todos los niveles.	75.76
1.13	308	La OSN dedica recursos a apoyar la participación de los jóvenes por medio de diversos mecanismos de apoyo (staff destinado a orientar o entrenar jóvenes, cubrir los gastos de viaje de jóvenes, proporcionar subvenciones para proyectos de apoyo a los jóvenes, etc.)	54.55
2.1	306, 308	La OSN garantiza que las políticas y directrices del Programas de Jóvenes hagan hincapié en el empoderamiento y la participación de los jóvenes.	66.67
2.2	308	El Programa de Jóvenes de la OSN tiene objetivos educativos que se centran en desarrollar en los jóvenes las competencias necesarias para desempeñar un papel activo en su unidad/grupo, comunidad y organización, de acuerdo con su nivel de desarrollo personal.	75.76
2.3	308	El Programa de Jóvenes de la OSN para todas las edades incluye la participación de los jóvenes en servicios comunitarios, actividades, grupos y organizaciones.	87.88
2.4	308	El Programa de Jóvenes de la OSN incorpora la participación de jóvenes en la planificación, la ejecución y evaluación de las actividades de la unidad, en función de su nivel de desarrollo personal.	78.79

2.5	1008	La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar regularmente (cada tres o cuatro años) la satisfacción de los jóvenes miembros en referencia a: A. Programa de Jóvenes B. Implementación del Programa de Jóvenes C. Nivel de participación juvenil en la toma de decisiones en la organización	36.36
2.6	1008	La OSN actúa sobre los resultados de las evaluaciones de satisfacción de los miembros jóvenes e involucra a los jóvenes en este seguimiento.	40.74
2.7	306	La OSN garantiza que sus políticas y directrices de Adultos en el Movimiento Scout promuevan el empoderamiento y la participación de los jóvenes.	57.58
2.8	611	La OSN incluye la participación juvenil como un componente central de su plan de formación para Adultos en el Movimiento Scout. Esta formación ofrece oportunidades de aprendizaje sobre conceptos como: A. la asociación educativa entre adultos y jóvenes B. diálogo intergeneracional C. empoderamiento juvenil	69.70
2.9	611	La OSN incluye a jóvenes menores de 30 años en el desarrollo, revisión e implementación (por ejemplo, como capacitadores) del currículo de capacitación para adultos en el movimiento Scout.	36.36
2.10	306	El sistema de gestión de adultos de la OSN incluye un enfoque en las estrategias para la captación y retención de jóvenes.	45.45
3.1	306	La OSN incluye en sus comunicaciones, oportunidades de participación juvenil y buenas prácticas (por ejemplo, compartir la historia de un Rover en el Consejo Nacional, contar la historia de un proyecto de desarrollo comunitario exitoso dirigido por una persona joven, compartir la oportunidad de participar en el Consejo de una organización no gubernamental).	63.64
3.2	306	La OSN cuenta con canales de comunicación destinados a los jóvenes.	72.73
3.3	306	La OSN ofrece canales de comunicación accesibles y bidireccionales para los jóvenes, que les permiten expresar sus opiniones y preocupaciones y ser escuchados, y les proporciona un lugar para reunir información sobre la toma de decisiones y las oportunidades de participación juvenil.	51.52
3.4	509	La OSN promueve y apoya la participación de los jóvenes en actividades y eventos externos para jóvenes (foro nacional de la juventud, consultas locales para la juventud, etc.).	75.76
3.5	509	La OSN prepara a los jóvenes con las aptitudes y actitudes necesarias para actuar como portavoces de las oportunidades externas en nombre de todos los niveles de la OSN.	66.67
3.6	509	La OSN garantiza que al menos el 30% de su contenido en los medios de comunicación (sitio web, redes sociales, entrevistas, radio, etc.) es producido por y representa a los jóvenes.	75.76
4.1	507	Los miembros jóvenes de la OSN valoran y aceptan la responsabilidad de participar en la toma de decisiones dentro de la organización, y sugieren activamente nuevas formas de mejorar la participación de los jóvenes (por ejemplo, foros, consejos y redes)	78.79
4.2	308, 306	La OSN genera una cultura de participación juvenil y un entorno acogedor en todos los niveles que fomenta la participación de los jóvenes y el diálogo intergeneracional.	72.73
AVERAGE SCORE %			60.18

AUTOEVALUACIÓN DE COMUNICACIONES 2023-2024
RESPUESTAS DE 21 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA

Criterio	GSAT	Criterios	Promedio
1.1	504	La OSN cuenta con una estrategia de Comunicaciones alineada a: la estrategia Mundial de Comunicaciones y alianzas Estratégicas y la Estrategia Regional. Que defina un área de comunicaciones internas y externas.	66.67
1.2	306	El Plan Estratégico de la Organización Scout Nacional incluye un área de Comunicaciones y se encuentra alineado a la Visión 2023.	75.56
1.3	504	Las Políticas nacionales existentes de una OSN se encuentran publicadas y debidamente socializadas en la membresías de la OSN.	84.44
1.4	401 601 801	La Políticas existentes de la OMMS (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional, Jóvenes, Diversidad e Inclusión y A Salvo del Peligro) se encuentran publicadas en los medios internos y debidamente socializadas con la membresía de la OSN.	84.44
1.5	105	Las OSN cuenta con una Guía de uso de su Marca Nacional y se encuentra publicada y socializada entre la membresía.	100.00
1.6	305	La OSN cuenta con un mapeo de partes interesadas para establecer el relacionamiento de acuerdo a los intereses de la OSN con el fin de generar alianzas estratégicas y estructurar los canales de comunicación internos y externos oficiales de la OSN.	51.11
1.7		La OSN cuenta con una estrategia de posicionamiento de su marca Nacional para un público externo.	40.00
2.1	608	La OSN cuenta con un equipo nacional de comunicaciones internas y externas, integrado por miembros de considerable experiencia. Se encuentran comprometidos, existe balance de género, incluyen personas menores de 30 años y asesores externos.	77.78
2.2	504	El equipo nacional de comunicaciones Internas cuenta con un Plan operativo y se reúne periódicamente para actualizar sus avances.	64.44
2.3	504	El equipo nacional de comunicaciones Externas cuenta con un Plan operativo y se reúne periódicamente para actualizar sus avances.	57.78
2.4	609	El equipo nacional de comunicaciones internas y externas se ve reflejado en las subestructuras regionales y/o provinciales de una OSN.	55.56
2.5	504	El equipo de nacional de comunicaciones internas y externas participa constantemente de las capacitaciones ofrecidas por el nivel mundial y regional de la OMMS.	71.11
2.6	509	El equipo nacional de comunicaciones internas y externas cuenta con procesos establecidos para el diseño, publicación y aprobación de contenidos en los medios oficiales de la OSN. Y se encuentran ampliamente difundidos en el equipo Nacional para el soporte de las áreas estratégicas.	62.22
2.7	505	La OSN alguna clase de embajadores de mi marca nacional, que sean personas externas que ayuden a difundir mensajes alineados al Movimiento Scout.	20.00
2.8	505	El equipo de voceros juveniles publica historias en medios de comunicación relevantes externos de manera periódica.	40.00
2.9		La OSN cuenta con material de apoyo y capacitaciones para el manejo de las comunicaciones internas y externas en las subestructuras (Regiones y provincias) y Grupos Scout.	51.11
2.10		La OSN cuenta con lienamientos de actos oficiales y protocolarios..	64.44
3.1	105	La OSN cuenta con una presencia coherente, manejando una línea gráfica coherente con sus logotipos oficiales y de la OMMS. Adecuada al público que al que se encuentra comunicando.	80.00
3.2	105	La OSN hace buen uso de la Marca Scout Mundial en sus publicaciones, medios de comunicación y productos.	88.10
3.3	806	La OSN cuenta con un análisis de sus medios de comunicación basados en su público objetivo (internos y externo) y lo mantiene actualizado.	53.33
3.4	N/A	La OSN cuenta con una imagen actual y atractiva para un público juvenil. En donde por lo menos 30% de las publicaciones se dirijan a jóvenes.	84.44
3.5	806	La OSN cubre los eventos de programa de jóvenes más relevantes y cuenta sus historias con regularidad en sus medios.	88.89

3.6	504	La OSN cuenta con los canales de comunicación dirigidos a su membresía interna, publica regularmente y monitorea sus resultados.	88.89
3.7	504	La OSN cuenta con canales de comunicación para públicos externos, en donde se publique regularmente las diferentes posturas y lineamientos del Movimiento Scout.	73.33
3.8	105	La OSN cuenta con una página web que permite el acceso de información a un público externo. Mínimo el uso de jerga Scout y doy acceso fácil a la prensa.	82.22
3.9		La OSN ha identificado eventos en donde el Movimiento Scout deba participar como líder de opinión y se posiciona como la Organización de educación no formal líder del país.	46.67
3.10		La OSN implementa y participa de las Campañas de comunicaciones Regionales, promueve el llamado a la acción y las lleva a cabo a nivel Nacional.	80.00
3.11		La OSN cuenta con un inventario activo de los equipos y recursos del área de comunicaciones.	66.67
4.1	505	La OSN realiza encuestas de satisfacción de la membresía interna con el uso de sus canales de comunicaciones. En base a los resultados realiza un plan de mejora y ejecuta las acciones.	13.33
4.2	503	La OSN cuenta con un Plan de gestión de las comunicaciones en situaciones de crisis y se encuentra ampliamente difundido entre la membresía.	33.33
4.3	503	La OSN cuenta con un espacio para la mejora continua (Buzón/correo de sugerencias) que se encuentra socializado en la membresía. Realiza un plan de acción y adopta medidas.	40.00
4.4		La OSN mide su posicionamiento como Organización Juvenil dentro de su mercado local por lo menos cada 3 años. En base a los resultados realiza un plan de mejora y ejecuta acciones.	33.33
4.5		La OSN cuenta con colaboraciones con otras organizaciones sin fines de lucro, empresas, instituciones académicas o otras entidades que puedan ampliar el alcance del mensaje del Movimiento Scout en su territorio.	73.33
4.6		La OSN ha realizado campañas de comunicaciones externas relacionadas a crecimiento en el último año.	46.67
4.7		La OSN registra las buenas prácticas del área de comunicaciones internas y externas y las comparte en los espacios Regionales periódicamente.	60.00
AVERAGE SCORE %			62.83

AUTOEVALUACIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2023-2024
RESPUESTAS DE 22 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA

Criterio	GSAT	Criterios	Promedio
1.1	N.A.	La OSN posee una política nacional de Desarrollo Institucional aprobada y vigente.	57.14
1.2	N.A.	La OSN posee una política nacional de Desarrollo Institucional en implementación.	30.95
2.1	N.A.	La OSN ha implementado el GSAT en alguna de sus 3 versiones.	59.52
2.2	N.A.	La OSN ha formulado un "Plan de Acción" basado en los resultados del GSAT.	42.86
2.3	N.A.	La OSN ha ejecutado un "Plan de Acción" basado en los resultados del GSAT.	26.19
2.4	N.A.	La OSN tiene dentro de su planificación solicitar y aplicar la siguiente versión de GSAT. En caso de que la OSN haya obtenido la certificación SGS de GSAT, ha formulado un Plan de Acción para renovar su certificación cuando corresponda.	42.86
3.1	310	La OSN implementa ciclos completos de planificación estratégica que contemple las fases de: formulación, aprobación, difusión, formulación de planes operativos anuales con sus respectivos presupuestos y evaluación.	64.29
3.2	904	El plan estratégico vigente de la OSN tiene como fin generar el crecimiento sostenible de la membresía.	80.95
3.3	N.A.	La estructura de la OSN está diseñada para favorecer la implementación del plan estratégico vigente.	66.67
3.4	N.A.	El marco regulatorio de la OSN permite la implementación del plan estratégico vigente.	71.43
4.1	N.A.	La OSN es autosuficiente* desde el punto de vista financiero. *Entiéndase como autosuficiencia a la capacidad de generar la totalidad de los recursos necesarios para su funcionamiento por sus propios medios, es decir, sin depender de un tercero.	64.10
4.2	N.A.	La OSN posee un plan para mejorar su sostenibilidad financiera.	35.71
4.3	N.A.	La OSN está implementando su plan de mejoramiento para su sostenibilidad financiera.	19.05
4.4	N.A.	La OSN asigna anualmente el 30% o más de su presupuesto de funcionamiento a la implementación de los Planes Operativos Anuales de su Plan Estratégico.	78.57
4.5	N.A.	La OSN crea y aprovisiona recursos para llevar el Movimiento Scout a zonas de bajos recursos y a población en condición de vulnerabilidad (incluidos refugiados).	35.71
5.1	107	La OSN apoya con sus propios recursos la participación de sus representantes en la Conferencia Scout Mundial.	73.81
5.2	107	La OSN apoya con sus propios recursos la participación de sus representantes en la Conferencia Scout Interamericana.	71.43
5.3	107	La OSN apoya con sus propios recursos la participación de sus representantes en los siguientes eventos institucionales: Reuniones de Redes y otras actividades de naturaleza técnica organizadas por la Oficina Regional.	78.57
5.4	107	La OSN ha sido sede de eventos regionales (desde el año 2010 en adelante) tales como: Conferencias, Cumbres, JamCam y/o Moot, los cuales han culminado con balance financiero positivo y ha cancelado el monto correspondiente a la Región.	75.00
5.5	107	La OSN ha sido sede de eventos regionales (desde el año 2010 en adelante) tales como: Reuniones de redes, Cursos de Capacitación, etc.	57.14
6.1	N.A.	La OSN cancela anualmente la cuota mundial y la cuota regional con sus recursos propios.	100.00
6.2	108	La OSN envía anualmente el census (reporte de membresía) y lo pone disponible en línea en la plataforma de OMMS.	100.00
6.3	108	La OSN envía anualmente y pone disponible en línea en la plataforma de OMMS, los reportes financieros auditados por ente externo.	78.57
6.4	N.A.	La OSN envía anualmente a la OMMS el informe anual de actividades.	92.86
6.5	N.A.	La OSN responde dentro del tiempo estipulado a los requerimientos de información del nivel mundial de la OMMS.	76.19

6.6	N.A.	La OSN responde dentro del tiempo estipulado a los requerimientos de información del nivel regional de la OMMS.	76.19
7.1	N.A.	La OSN les permite a sus miembros adultos incorporarse sin obstáculos como voluntarios en los equipos mundiales a donde se postulan o son invitados.	100.00
7.2	N.A.	La OSN les permite a sus miembros adultos incorporarse sin obstáculos como voluntarios en los equipos regionales a donde se postulan o son invitados.	100.00
7.3	N.A.	La OSN ha solicitado algún servicio a través de la plataforma de servicio de la OMMS.	100.00
7.4	N.A.	La OSN ha documentado al menos una buena práctica en el mecanismo regional de documentación.	42.86
8.1	N.A.	La OSN ha obtenido recursos para financiar proyectos a través del Fondo de Mensajeros de la Paz, cumpliendo con el envío de informes en forma y tiempo.	61.90
9.1	310	La OSN ha implementado procesos de gestión de riesgos en todos los niveles de su estructura en los cuales ha involucrado a todos sus miembros jóvenes y adultos.	52.38
9.2	310	La OSN ha incorporado la temática de Gestión de Riesgos en sus procesos de Formación de Adultos.	61.90
9.3	310	La OSN ha incorporado la temática de Gestión de Riesgos en la organización de eventos multitudinarios.	73.81
10.1	902	La OSN posee una política nacional de Diversidad e Inclusión aprobada y vigente.	61.90
10.2	902	La OSN posee una política nacional de Diversidad e Inclusión en implementación.	42.86
AVERAGE SCORE %			65.37

AUTOEVALUACIÓN DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT 2023-2024
RESPUESTAS DE 17 OSN DE LA REGIÓN INTERAMERICA

Criterio	GSAT	Criterios	Promedio
1.1	601	La OSN tiene formulada y aprobada una Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout alineada con las prácticas regionales y con la Política Mundial del Movimiento Scout	88.10
1.2	601	La Política de Adultos en el Movimiento Scout de la OSN incluye el concepto del ciclo de vida del adulto y sus procesos.	90.48
1.3	601	La Política de Adultos en el Movimiento Scout de la OSN incluye a todos los adultos, profesionales y voluntarios de la OSN.	83.33
2.1	602	La OSN tiene un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento que está conformado por diversos adultos con competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que den soporte en el diseño, acompañamiento e implementación de cada uno de los procesos del ciclo de vida del adulto.	76.19
2.2	602	La OSN tiene un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento que tiene involucrados jóvenes menores de 30 años y refleja la diversidad de la organización (por ejemplo, género, origen étnico, antecedentes socioeconómicos, discapacidad, religión o creencias, experiencia y competencias)	66.67
2.3	602	La OSN tiene un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento que tiene cargos o funciones definidos, objetivos claros y competencias requeridas para cada uno de los procesos de la Gestión de los Adultos de la OSN	76.19
2.4	602	La OSN tiene un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento que tiene un sistema de renovación en el que sus miembros son reclutados y nombrados de acuerdo a sus competencias	61.90
2.5	602	La OSN tiene un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento que tiene a uno de los miembros del Equipo Ejecutivo Nacional como responsable de la Gestión de los Adultos y cuenta con un equipo que lo apoye.	71.43
2.6	602	El Comité Nacional de Adultos en el Movimiento de la OSN colabora de manera coordinada con el Comité Nacional de Programa de Jóvenes y otros comités nacionales para asegurar la alineación y el apoyo en cuanto al desarrollo de competencias para los adultos de cada área.	71.43
2.7	602	El sistema de Gestión de Adultos actual responde al Proyecto Educativo de la Organización en cuanto a su estructura, procesos y capacidad para contribuir a su cumplimiento.	71.43
3.1	609 303	La OSN tiene una estructura organizacional definida y alineada a la estrategia que permita identificar los cargos y funciones de la organización	85.71
3.2	603 303	La OSN ha identificado roles o funciones permanentes, así como funciones temporales o de corto plazo y funciones compartidas.	66.67
3.3	603 303	La OSN tiene un manual de cargos y funciones para todos los niveles de la organización.	73.81
3.4	603 608	La OSN tiene una estructura de competencias definida para todos los cargos, funciones y niveles de la organización.	69.05
3.5	604	La OSN tiene procesos de evaluación de sus adultos basado en su acuerdo mutuo y plan personal de formación, es constructivo, participativo y transparente. Considera los diferentes momentos de evaluación en el ciclo de vida y se realiza al menos una vez al año dejando registro de ello.	54.76
3.6	604	El proceso de gestión del desempeño (evaluación) de los adultos en la OSN es conducido por personas debidamente capacitadas sobre el propósito, el proceso y el proceso de uso de los resultados de la evaluación que se realiza.	45.24
3.7	605	La OSN tiene una política o manual de gestión del personal profesional y ésta es de conocimiento de todos.	25.64
3.8	605	La OSN tiene un esquema de salarios para el personal profesional y cumple con todos los requisitos de la ley laboral del país respectivo.	79.49
3.9	606	La OSN tiene registro de los certificados y reconocimientos que demuestran la finalización de la formación básica requerida para adultos (IM) y de otros cursos que hagan parte del Esquema de Formación.	92.86
3.10	606	La OSN tiene establecido y documentado un sistema de reconocimiento a los voluntarios y profesionales de la OSN por su contribución al Movimiento Scout.	83.33
3.11	606	El proceso de reconocimiento es oportuno y permanente para cada adulto en la OSN. Se documenta, se divulga y se revisa al menos cada dos años.	54.76
3.12	607	La OSN realiza el nombramiento de sus voluntarios y profesionales con periodos de tiempo fijo teniendo en cuenta el acuerdo mutuo. Se lleva un registro de esto.	54.76

3.13	607	La OSN cuenta con procedimientos para identificar personas que puedan ocupar los cargos o funciones claves en el futuro. Estas personas están siendo capacitadas para el cargo o función en cuestión.	35.71
3.14	608	El esquema y currículo de formación de la OSN está basado en competencias, involucra como formadores a adultos de todas la áreas estratégicas de la Organización y es revisado en función de las actualizaciones que se realizan en el Programa de Jóvenes.	61.90
3.15	609	La OSN ha implementado un sistema de formación flexible que se adapta a cada rol y función teniendo en cuenta las necesidades de capacitación individuales y la experiencia previa de los adultos. Cada adulto de la OSN conoce claramente su ruta de aprendizaje.	59.52
3.16	609	La OSN ha implementado un sistema para registrar las experiencias de formación y el desarrollo de las competencias obtenido a partir de ellas, es de fácil acceso y de conocimiento para las partes involucradas	54.76
3.17	609	Los adultos de la OSN son responsables de su propio proceso de desarrollo de las competencias requeridas para su cargo o función y cuentan con el acompañamiento para esto.	61.90
3.18	612 610	El esquema de formación de la OSN incluye espacios de actualización periódica para todo el esquema de formación en el que se incluye la formación básica (IM) y el perfeccionamiento continuo (formadores, asesores, jefes de grupo, equipos nacionales, órganos de gobierno y otros)	76.19
3.19	610 611 613	La formación básica de los adultos de la OSN, es flexible y se va adaptando de acuerdo a las necesidades de la organización y a los temas relevantes de las prioridades estratégicas (A Salvo del Peligro, ODS, Desarrollo Espiritual, liderazgo, participación juvenil, otros)	71.43
3.20	613	La OSN ha incluido procesos de verificación de datos o antecedentes en para todos los adultos de la OSN	58.97
3.21	613	La OSN tiene como requisito que el adulto se capacite en A Salvo del Peligro antes de participar en cualquier evento de la OSN.	95.24
4.1	1007	La OSN ha definido e implementado un sistema de medición de la satisfacción de sus adultos voluntarios y profesionales con la OSN y con su Sistema de Gestión de Adultos	35.71
4.2	403 1007	La OSN cuenta con un sistema de gestión de quejas y apelaciones de adultos sobre el comportamiento de otros adultos y sobre la organización. La gestión es transparente y documentada.	64.29
4.3	601	La OSN cuenta con un sistema de registro de todos los adultos. Los datos recopilados se gestionan y almacenan de acuerdo con las normas y regulaciones del país respectivo.	85.71
4.4	601	La OSN ha evaluado la madurez (nivel de implementación) del Sistema de Gestión de Adultos	57.14
4.5	1007	La OSN mide el nivel de rotación de sus adultos como un indicador clave de su gestión. El análisis de este indicador es usado para monitorear la retención y generar un plan de acción que es implementado.	40.48
AVERAGE SCORE %			66.73